Convention collective
2023 – 2028

intervenue entre

**le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)**

et

le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec (SEPB-Québec) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte des syndicats représentant les personnes salariées de soutien des commissions scolaires anglophones du Québec

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires anglophones
(CPNCA)
Juin 2024

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	Page
1-0.00	**BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, VIOLENCE AU TRAVAIL ET UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION**	
1-1.00	But de la convention	1
1-2.00	Définitions	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne	7
1-4.00	Harcèlement psychologique	7
1-5.00	Violence au travail	8
1-6.00	Utilisation des technologies de l'information et de la communication	9
2-0.00	**CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE**	
2-1.00	Champ d'application	10
2-2.00	Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus	19
2-3.00	Reconnaissance	21
3-0.00	**PRÉROGATIVES SYNDICALES**	
3-1.00	Affichage	22
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales	22
3-3.00	Documentation	23
3-4.00	Régime syndical	26

3-5.00 Représentations syndicales 26

3-6.00 Libérations pour activités syndicales 28

3-7.00 Retenue syndicale....30

4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-1.00 Comité des relations du travail 32

4-2.00 Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique 33

5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 Congés spéciaux 35

5-2.00 Jours chômés et payés 39

5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire....41

5-4.00 Droits parentaux....59

5-5.00 Participation aux affaires publiques....79

5-6.00 Vacances....80

5-7.00 Formation et perfectionnement 85

5-8.00 Responsabilité civile....88

5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle....89

5-10.00 Congé sans traitement....95

5-11.00 Congé sabbatique à traitement différé....97

6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 Règles de classement....99

6-2.00 Détermination de l'échelon....103

6-3.00 Traitement....108

6-4.00 Frais de voyage et de déplacement 113

6-5.00 Primes.....114

6-6.00 Location et prêt de salles ou de locaux 118

6-7.00 Versement de la rémunération 120

7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 Mouvements de personnel 123

7-2.00 Mise à pied temporaire.....135

7-3.00 Sécurité d'emploi 138

7-4.00 Incapacité partielle 161

7-5.00 Travail à forfait 162

8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 Ancienneté.....163

8-2.00 Semaine et heures de travail.....167

8-3.00 Heures supplémentaires 171

8-4.00 Mesures disciplinaires.....173

8-5.00 Santé et sécurité 176

8-6.00 Vêtements et uniformes 177

8-7.00 Changements technologiques.....178

8-8.00 Changement de logiciel.....179

9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 Procédure de règlement des griefs 181

9-2.00 Arbitrage 183

9-3.00 Griefs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local 189

9-4.00 Arbitrage accéléré 189

9-5.00 Mésentente 191

9-6.00 Médiation préarbitrale 191

10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle 193

10-2.00 Pour la personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins par semaine 197

11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie 201

11-2.00 Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec 201

11-3.00 Arrangements locaux 202

11-4.00 Interprétation des textes 205

11-5.00 Entrée en vigueur de la convention 206

11-6.00 Représailles et discrimination 207

11-7.00 Annexes 207

11-8.00 Impression, diffusion et traduction de la convention 207

ANNEXES **TITRES**

Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires	210
Annexe II	Structure salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	240
Annexe III	Rangement des corps ou des classes d'emplois – Centres de services scolaires et commissions scolaires	245
Annexe IV	Emplois-remorques	249
Annexe V	Frais de déménagement	250
Annexe VI	Congé sabbatique à traitement différé	253
Annexe VII	Classement de certaines personnes salariées	260
Annexe VIII	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention	261
Annexe IX	Relocalisation	262
Annexe X	Droits parentaux	263
Annexe XI	Dispositions particulières relatives aux droits parentaux	264
Annexe XII	Contrat concernant un prêt de service entre la commission, la personne salariée et l'organisme communautaire	265
Annexe XIII	Dispositions du paragraphe 2) de la clause 7-1.18	266
Annexe XIV	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive	267
Annexe XV	Maintien du régime de jours chômés et payés à la Commission scolaire Riverside	273
Annexe XVI	Programme d'aménagement du temps de travail	274
Annexe XVII	Responsabilités familiales	276
Annexe XVIII	Fermeture ou fusion d'un service de garde - mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires	277
Annexe XIX	Régions et commissions scolaires anglophones	280

Annexe XX	Lettre d'intention relative à la période d'essai d'une personne salariée	281
Annexe XXI	Attribution des périodes de travail par ordre d'ancienneté pour les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire	282
Annexe XXII	Comité national sur les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage	285
Annexe XXIII	Encadrement des stagiaires et soutien à l'insertion professionnelle	286
Annexe XXIV	Aménagement de la semaine et des heures de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02	287
Annexe XXV	Mise en place de mesures de prévention pour un milieu sain et sécuritaire	288
Annexe XXVI	Lettre d'entente concernant le rôle du Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation	289
Annexe XXVII	Accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles	290
Annexe XXVIII	Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés	291
Annexe XXIX	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail portant sur les droits parentaux	295
Annexe XXX	Lettre d'intention relative au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP	296
Annexe XXXI	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	297
Annexe XXXII	Déploiement de 4 000 équivalents à temps complet (ETC) en soutien en classe au préscolaire 5 ans et au primaire	298

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE, VIOLENCE AU TRAVAIL ET UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, les termes et les expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens qui leur est respectivement donné.

1-2.01 ACSAQ

L'Association des commissions scolaires anglophones du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Selon ce qui est défini à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

Période s'étendant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

1-2.04 Bureau provincial de relocalisation

Bureau de relocalisation formé de l'ensemble des commissions scolaires, des centres de services scolaires, du Ministère et de l'ACSAQ.

1-2.05 Classe d'emplois

L'une des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe I de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément aux dispositions de la clause 6-1.13.

1-2.06 Commission

La commission scolaire liée par la convention.

1-2.07 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointes ou conjoints les personnes :

a) qui sont mariées ou unies civilement et cohabitent; ou

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'une ou d'un même enfant; ou

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Sous réserve que la dissolution du mariage ou de l'union civile par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas de personnes qui vivent maritalement.

1-2.08 Convention

La présente convention collective.

1-2.09 Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

1-2.10 Ministère

Le ministère de l'Éducation (MEQ).

1-2.11 Mutation

Mouvement d'une personne salariée d'un poste à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.12 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

b) Partie syndicale : Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec (SEPB-Québec) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

1-2.13 Période d'adaptation

Période de travail qui suit toute promotion.

1-2.14 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de soixante-quinze (75) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de cent vingt (120) jours effectivement travaillés pour la personne salariée occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise à une période d'essai d'une durée équivalente à celle prévue ci-haut, selon le cas, ou à une période d'essai d'une durée de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai.

Toute absence pendant la période d'essai s'ajoute à cette période.

Toutefois, une personne salariée n'a pas à accomplir cette période d'essai lorsqu'elle obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste pour lequel elle a effectué un remplacement pendant une période continue de plus de douze (12) mois, laquelle précède immédiatement le moment où elle obtient ce poste.

1-2.15 Permanence

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par l'accréditation, et ce, depuis son embauche à la commission.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne salariée est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service actif.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de personne salariée régulière permanente si elle l'a acquis en conformité avec les dispositions qui précèdent et dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle a acquis sa permanence.

1-2.16 Personne salariée

Les expressions « la personne salariée », « les personnes salariées », « toute personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément aux dispositions de l'article 2-1.00.

1-2.17 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.14 pour devenir une personne salariée régulière.

1-2.18 Personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : préposée ou préposé aux élèves handicapés, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée et technicienne-interprète ou technicien-interprète.

1-2.19 Personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé dans une des classes d'emplois suivantes : éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale et technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

1-2.20 Personne salariée régulière

a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.14.

b) La personne salariée qui, au service de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.21 Personne salariée temporaire

a) La personne salariée embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas cinq (5) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauche excède la période définie à l'alinéa précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste en procédant à l'application des dispositions de la clause 7-1.18. Le poste créé est à temps complet si la personne salariée temporaire occupait un emploi à temps complet ou il est à temps partiel si la personne salariée temporaire occupait un emploi à temps partiel. La personne salariée est automatiquement candidate pour le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au sous-paragraphe c) du paragraphe 2 de la clause 7-1.18. Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé.

b) La personne salariée embauchée comme telle pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste, reprend son affectation au projet spécifique ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

c) La personne salariée embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un projet spécifique.

1-2.22 Plan de classification

Le Plan de classification des emplois de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, édition du 8 février 2024 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.23 Poste

Affectations particulières d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, chaque personne salariée peut détenir plus d'un poste régulier étant entendu qu'un poste constitue une affectation particulière.

1-2.24 Poste à temps complet

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

Lors de la planification de ses effectifs, la commission favorise la fusion de postes à temps partiel de la même classe d'emplois, en fonction des besoins de l'organisation, afin de créer des postes à temps complet. Toutefois, la commission n'est pas tenue de favoriser la fusion de postes à temps partiel si cette dernière occasionne du temps de déplacement, des frais de déplacement, un conflit d'horaires ou a pour effet de créer un poste dont le nombre d'heures est supérieur au nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail.

1-2.25 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail.

La commission ne peut diviser un poste, autre qu'un poste à temps partiel, en plusieurs postes à temps partiel, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

1-2.26 Promotion

Mouvement d'une personne salariée d'un poste à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.27 Rétrogradation

Mouvement d'une personne salariée d'un poste à un autre poste d'une autre classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

1-2.28 Secteur de l'éducation

L'ensemble des commissions scolaires, des centres de services scolaires et des collèges au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

1-2.29 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, des centres de services scolaires, des collèges, des établissements et des organismes gouvernementaux au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et des organismes du gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

1-2.30 Service actif

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède, depuis sa dernière embauche. Une personne salariée acquiert une (1) année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.31 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.32 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18 et au paragraphe c) de la clause 7-3.18.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01

La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne prévus dans la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, chapitre C-12).

La commission et le syndicat conviennent expressément de respecter, dans leurs gestes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée à l'alinéa précédent.

1-3.02

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par la commission, le syndicat ou leurs personnes représentantes respectives contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue à la loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état civil, ou à cause du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

1-4.01

On entend par harcèlement psychologique une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

1-4.02

La commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Elle doit notamment adopter et rendre disponible une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

La personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

La personne salariée qui croit être victime de harcèlement psychologique tente, dans la mesure du possible, de trouver une solution en appliquant la démarche et les mécanismes prévus à la politique et peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission à cet effet. Lors de toute rencontre avec la commission dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la personne salariée si celle-ci le désire.

1-4.03

Nul ne doit harceler psychologiquement une personne.

1-4.04

Le syndicat peut soumettre au Comité des relations du travail tout problème relatif au harcèlement psychologique et proposer toute mesure incitant à la prévention de harcèlement psychologique.

1-4.05

Une personne salariée qui prétend être victime de harcèlement psychologique peut déposer un grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00.

1-4.06

La commission et le syndicat reconnaissent que le harcèlement psychologique constitue un acte répréhensible et collaborent à sa prévention.

1-5.00 VIOLENCE AU TRAVAIL

1-5.01

Le milieu de travail doit être exempt de toute forme de violence.

1-5.02

La commission et le syndicat reconnaissent que toute forme de violence au travail constitue un acte répréhensible et collaborent à sa prévention.

1-5.03

Le syndicat peut soumettre au Comité des relations du travail tout problème relié à la violence et proposer toute mesure de prévention, notamment de la formation, et l'élaboration de protocoles.

1-6.00 UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

1-6.01

La commission peut utiliser les technologies de l'information et de la communication pour transmettre toute information ou documentation aux personnes salariées.

1-6.02

La commission doit, dans chacun de ses établissements, mettre à la disposition des personnes salariées qui n'utilisent pas un ordinateur dans le cadre de leurs fonctions, un ordinateur afin qu'elles puissent avoir accès et consulter l'information et la documentation transmises par la commission. À cette fin, la commission doit prendre les mesures nécessaires afin de protéger la confidentialité de l'information et de la documentation consultées par la personne salariée.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), couvertes par l'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour la personne salariée à l'essai

La personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin; dans ces cas, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

b) Pour la personne salariée temporaire visée aux paragraphes a) et b) de la clause 1-2.21

1) La personne salariée temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
1-5.00	Violence au travail
1-6.00	Utilisation des technologies de l'information et de la communication
2-2.01	Définitions
2-3.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-7.00	Retenue syndicale
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-7.00	Formation et perfectionnement
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement

6-5.00	Primes
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.11 à 7-1.15	Liste de priorité d'emploi
7-1.18	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : poste à temps partiel : sous-paragraphe f) du paragraphe 2); poste à temps complet : sous-paragraphes f) et i) du paragraphe 2)
7-1.21 e)	Procédure pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail et un projet spécifique
7-1.26 d)	Procédure pour combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail et un ajout d'heures
8-1.00	Ancienneté
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle
11-3.00	Arrangements locaux portant sur les clauses ou les articles énumérés au présent sous-paragraphe
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression, diffusion et traduction de la convention
Annexe XXIII	Encadrement des stagiaires et soutien à l'insertion professionnelle

2) La personne salariée temporaire qui a travaillé de façon continue au moins six (6) mois depuis son embauche ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs embauches immédiatement contiguës[1], a aussi droit aux dispositions des clauses et des articles suivants :

2-2.00	Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus
3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe XI
5-6.00	Vacances

[1] Une absence ou des absences justifiées totalisant un maximum de cinq (5) jours au cours de la période de référence ainsi que les samedis, les dimanches, les jours chômés et payés, les journées pédagogiques, la semaine de relâche, la fermeture d'été prévue au paragraphe a) de la clause 5-6.04, la période de mise à pied temporaire et les périodes de vacances ne constituent pas une interruption de travail.

5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle (à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18)

La personne salariée visée au présent sous-paragraphe continue de bénéficier des dispositions qui y sont prévues si la commission l'embauche à nouveau à l'intérieur d'une période de dix (10) jours ouvrables qui suit immédiatement la dernière période d'embauche au cours de laquelle elle bénéficiait de ces dispositions ou si elle effectue un travail immédiatement avant et après la période de mise à pied temporaire prévue à la clause 7-2.03.

3) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche est préalablement déterminée pour plus de six (6) mois bénéficie, dès la première journée, des conditions de travail prévues au sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la présente clause. Cette personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires déterminés par le comité paritaire d'assurance pour une période additionnelle de dix (10) jours suivant la mise à pied. La commission perçoit la prime exigible préalablement à la mise à pied selon les modalités convenues par le comité paritaire d'assurance.

4) Toute personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

c) Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel

Lorsqu'un poste à temps partiel est occupé par une personne salariée à l'essai, une personne salariée temporaire ou une personne salariée régulière, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

d) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre d'un projet spécifique

1) Projet spécifique

Projet à caractère temporaire d'une durée maximale de trois (3) années scolaires à compter de la date du début du projet spécifique. Cette période ne peut être prolongée. Lorsque la commission décide de convertir une ou des affectations du projet spécifique en postes réguliers, à l'intérieur de cette période, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.18.

Malgré ce qui précède, à l'expiration d'un délai de trois (3) années scolaires à compter du début du projet spécifique, la commission crée un poste régulier pour chaque personne salariée maintenue dans son affectation. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.18. Cependant, la personne salariée temporaire qui travaillait au projet spécifique obtient automatiquement le poste ainsi créé de même que le statut de personne salariée régulière.

De plus, dans les douze (12) mois de l'expiration du délai de trois (3) années scolaires prévu au premier alinéa, la commission crée un poste régulier lorsqu'elle affecte une personne à un projet de la même nature que celle d'un projet spécifique antérieur visant la même catégorie d'emplois dans le même bureau, service, école ou centre. Pour combler le poste, elle procède selon les dispositions de la clause 7-1.18.

Lorsque la commission doit créer un poste en application des dispositions des deux alinéas précédents, le poste est créé à temps complet si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps complet[1] ou le poste est créé à temps partiel si la personne salariée affectée au projet spécifique y travaillait à temps partiel[1].

2) Consultation

Avant de procéder à l'implantation d'un projet spécifique, la commission doit consulter préalablement le syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, l'objectif, les effectifs requis, l'horaire de travail envisagé, la source de financement et la durée du projet.

3) Diminution d'effectif, interruption ou fin de projet spécifique

Lorsque la commission décide, dans le cadre d'un projet spécifique, de diminuer l'effectif, d'interrompre ou de mettre fin au projet, elle avise la personne salariée concernée au moins dix (10) jours ouvrables avant la date où cette décision est effective. Une copie de l'avis est transmise au syndicat.

Lors d'une diminution d'effectif, la commission procède par classe d'emplois par ordre inverse d'ancienneté d'abord parmi les personnes salariées temporaires, puis parmi les personnes salariées couvertes par les dispositions du chapitre 10-0.00 et enfin parmi les personnes salariées régulières. Cependant, toute personne salariée qui demeure au projet spécifique doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences de l'affectation maintenue.

---

[1] Personne salariée qui travaillait à temps complet : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient égales ou supérieures à soixante-quinze pour cent (75 %) de trente-cinq (35) heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et pour les emplois de soutien administratif et de trente-huit heures et trois quart (38,75) pour les emplois de soutien manuel.

Personne salariée qui travaillait à temps partiel : personne salariée dont les heures hebdomadaires de travail étaient inférieures aux heures de travail définies à l'alinéa précédent.

Personne salariée régulière et personne salariée couverte par les dispositions du chapitre 10-0.00 affectées à un projet spécifique

À la date effective d'un des événements mentionnés au premier alinéa du présent sous-paragraphe 3), la personne salariée retourne à son poste ou à son emploi aux conditions et avec les mêmes droits que si elle avait réellement occupé son poste ou son emploi. Cette personne salariée bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécifique pour une période de trois (3) années scolaires à compter du début du projet spécifique.

Toutefois, lorsque, dans le cadre d'un projet spécifique, la personne salariée occupe une affectation dont le nombre de mois de travail par année est inférieur au nombre de mois de travail par année de son poste ou de son emploi régulier et que la commission décide de ne pas retourner cette personne salariée à son poste ou à son emploi régulier pendant le nombre de mois restant, cette personne a le choix entre :

i) une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu habituel de travail, ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;

ii) une mise à pied temporaire pour la période prévue à l'affectation du projet spécifique.

Personne salariée temporaire

Lors d'une diminution d'effectif ou d'une interruption du projet spécifique, la personne salariée est mise à pied. Dans le cas d'une fin de projet spécifique, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée. S'il y a lieu, le nom de la personne salariée est inscrit ou réinscrit sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois concernée selon les modalités qui y sont prévues. La personne salariée mise à pied bénéficie d'un droit de retour prioritaire dans son affectation au projet spécifique pour une période de trois (3) années scolaires à compter du début du projet. De plus, lorsque la mise à pied est d'une durée prévisible de trois (3) mois ou moins, la personne salariée bénéficie de l'assurance vie et de l'assurance maladie à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle selon les modalités à être déterminées par les parties locales.

4) Semaine de travail

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au dimanche. Toutefois, elle ne peut excéder trente-cinq (35) heures pour les emplois de soutien technique et paratechnique et pour les emplois de soutien administratif ou trente-huit heures et trois quarts (38,75) pour les emplois de soutien manuel et comprend deux (2) jours consécutifs de congé.

5) Heures supplémentaires

L'article 8-3.00 de la convention s'applique en y apportant les modifications suivantes :

La clause 8-3.01 est remplacée par la suivante :

- « Sont considérées comme heures supplémentaires les heures de travail exécutées par la personne salariée, à la demande expresse de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat en plus de trente-cinq (35) heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au cours de sa semaine de travail ».

Le paragraphe a) de la clause 8-3.06 est remplacé par le suivant :

- « à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus de trente-cinq (35) heures au cours de sa semaine de travail ou, le cas échéant, en plus de trente-huit heures et trois quarts (38,75) au cours de sa semaine de travail ».

Le paragraphe c) de la clause 8-3.06 est remplacé par le suivant :

- « à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire ».

6) Conditions de travail exclusives à la personne salariée régulière affectée à un projet spécifique

En plus des dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du paragraphe d) de la clause 2-1.01, la personne salariée régulière, visée aux paragraphes a), b), c) et d) de la clause 7-1.21 affectée à un projet spécifique, conserve son statut et les conditions de travail afférentes à l'exception des articles 8-2.00 et 8-3.00.

7) Conditions de travail exclusives à la personne salariée temporaire visée au paragraphe c) de la clause 1-2.21 et à la personne salariée couverte par les dispositions du chapitre 10-0.00 affectée à un projet spécifique

En plus des dispositions prévues aux sous-paragraphes 1) à 5) du paragraphe d) de la clause 2-1.01, cette personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
1-5.00	Violence au travail
1-6.00	Utilisation des technologies de l'information et de la communication
2-2.00	Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus

2-3.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-6.00	Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux) et sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause 3-6.09, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait si celles-ci existent encore
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3)
5-1.00	Congés spéciaux
5-2.00	Jours chômés et payés
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire
5-4.00	Droits parentaux pour la période d'emploi prévue et à l'exception du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption prévu au paragraphe a) de la clause 5-4.39
5-5.00	Participation aux affaires publiques
5-6.00	Vacances (au choix des parties locales) : indemnité de huit pour cent (8 %) ou application intégrale de l'article 5-6.00
5-7.00	Formation et perfectionnement
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18. Toutefois, la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait à son départ, si celles-ci existent encore
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.18	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : poste à temps partiel : sous-paragraphe f) du paragraphe 2); poste à temps complet : sous-paragraphes f) et i) du paragraphe 2)
8-1.00	Ancienneté
8-2.06	Période de repos

8-4.00	Mesures disciplinaires (pour la personne salariée temporaire, cet article est applicable après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
8-8.00	Changement de logiciel
9-1.00	Procédure de règlement des griefs
9-2.00	Arbitrage
9-3.00	Griefs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local
9-4.00	Arbitrage accéléré
9-5.00	Mésentente
9-6.00	Médiation préarbitrale
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec
11-3.00	Arrangements locaux
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-6.00	Représailles et discrimination
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression, diffusion et traduction de la convention
Annexe XXIII	Encadrement des stagiaires et soutien à l'insertion professionnelle

e) Pour la personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-1.00 de la convention, sauf disposition contraire.

f) Pour la personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins par semaine

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-2.00 de la convention, sauf disposition contraire.

g) Pour la personne salariée travaillant quinze (15) heures ou moins

La personne salariée régulière dont la semaine de travail comporte quinze (15) heures ou moins est couverte par les dispositions de la convention. Elle bénéficie des droits parentaux conformément à l'article 5-4.00 selon les modalités qui lui sont applicables.

Sous réserve du sous-paragraphe 6) du paragraphe d) de la présente clause, la personne salariée, affectée à un projet spécifique ainsi que la personne salariée régulière et la personne salariée temporaire couverte par les dispositions du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01 dont la semaine de travail comporte quinze (15) heures ou moins voient leur taux de traitement majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages sociaux prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00 et de huit pour cent (8 %) pour tenir lieu des vacances prévues à l'article 5-6.00.

Pour la personne salariée régulière, cette disposition s'applique à la suite de l'obtention d'un poste lors de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, et ce, jusqu'à la sécurité d'emploi de l'année suivante. Toutefois, cette personne salariée n'est plus visée par cette disposition dans les situations suivantes :

1) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.18, elle obtient un nouveau poste dont la semaine régulière de travail comporte plus de quinze (15) heures;

2) lorsque, à la suite de l'application de la clause 7-1.21, elle obtient en promotion, un poste temporairement vacant d'une durée prédéterminée correspondant à l'année scolaire ou plus comportant plus de quinze (15) heures par semaine, et ce, pour la durée de cette affectation temporaire.

Pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires dont la semaine de travail comporte quinze (15) heures ou moins, la détermination de la semaine régulière de travail s'effectue en considérant les heures travaillées au cours de la première semaine complète de travail qui suit le 15 octobre ou en fonction des heures attribuées lors de l'embauche d'une nouvelle personne salariée après le 15 octobre d'une année financière. Cette disposition s'applique pour une période de douze (12) mois consécutifs. Malgré ce qui précède, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'une autre date et d'une autre période de référence.

2-1.02

Une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures de travail ou l'abolition d'un poste d'une personne salariée régulière.

La commission informe préalablement par écrit le syndicat de la durée des stages, de l'endroit où ils se dérouleront et de l'horaire des stagiaires. La personne salariée peut, sur une base volontaire, participer à la planification de ces stages et à l'évaluation des stagiaires concernés.

2-2.00 OCTROI DES BÉNÉFICES DU POSTE POUR LA PERSONNE SALARIÉE DÉTENANT OU OCCUPANT UN POSTE OU PLUS

2-2.01 Définitions

Aux seules fins de l'application de cet article, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

a) Bénéfices du poste

On entend par bénéfices du poste les avantages prévus aux articles suivants :

- 5-1.00 Congés spéciaux;
- 5-2.00 Jours chômés et payés;
- 5-3.00 Régimes d'assurance vie, maladie et salaire;
- 5-6.00 Vacances;

étant entendu que la personne salariée en bénéficie selon les modalités prévues à la clause 2-1.01, et étant entendu que dans certains cas, les avantages liés aux bénéfices du poste se résument aux pourcentages suivants :

- onze pour cent (11 %) pour tenir lieu des avantages prévus aux articles 5-1.00, 5-2.00 et 5-3.00;

- huit pour cent (8 %) pour tenir lieu de l'avantage prévu à l'article 5-6.00.

Les bénéfices du poste octroyés à la personne salariée le sont en fonction du poste ou des postes qu'elle détient ou occupe.

b) Poste détenu par la personne salariée

Le poste détenu par la personne salariée conformément à la clause 1-2.23.

c) Poste occupé par la personne salariée

Affectation de la personne salariée sur un poste qu'elle ne détient pas, et ce, conformément au paragraphe b) de la présente clause.

d) Poste principal

1) le seul poste détenu par la personne salariée ou le seul poste occupé par la personne salariée;

2) dans le cas de la personne salariée qui détient plus d'un poste ou qui occupe plus d'un poste pour plus de six (6) mois, dans l'ordre[1] :

- le poste à temps complet, pour la personne salariée régulière;

- le poste à temps partiel comportant plus de quinze (15) heures, pour la personne salariée régulière;

- le poste dont les avantages sont ceux énumérés aux sous-paragraphes 2) et 3) du paragraphe b) de la clause 2-1.01;

- le poste de la personne salariée qui comporte le plus grand nombre d'heures.

e) Poste secondaire

Tout autre poste détenu par la personne salariée ou tout autre poste occupé par la personne salariée qui n'a pas été identifié comme poste principal selon le paragraphe d) de la présente clause.

Toute personne salariée détient ou occupe un poste principal, incluant les personnes salariées temporaires et les personnes salariées visées par le chapitre 10-0.00. Une personne salariée peut également détenir ou occuper un poste secondaire ou des postes secondaires.

En cours d'année, le poste principal ou le poste secondaire de la personne salariée, de même que l'octroi des bénéfices du poste, peuvent être modifiés, conformément au présent article et dans le respect des dispositions prévues à l'article 7-1.00.

2-2.02 Octroi des bénéfices du poste

La personne salariée qui détient ou occupe un poste principal se voit octroyer les bénéfices du poste principal.

La personne salariée qui détient ou occupe un poste principal et un poste secondaire se voit octroyer, pour son poste secondaire, les bénéfices du poste principal. Cela n'a pas pour effet de fusionner les postes de la personne salariée ni de modifier le statut de celle-ci.

---

[1] Si les postes comportent le même nombre d'heures, la commission détermine le poste principal.

Toutefois, la personne salariée qui occupe un poste secondaire dont les avantages sont ceux énumérés au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 2-1.01, ou celle embauchée dans le cadre du chapitre 10-0.00 et pour laquelle la durée du poste secondaire n'est pas de plus de six (6) mois ou n'est pas préalablement déterminée pour plus de six (6) mois, ne bénéficie pas, pour ce poste, des bénéfices du poste principal[1].

2-3.00 RECONNAISSANCE

2-3.01

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des personnes salariées visées par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-3.02

La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions ou centres de services scolaires, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles ou l'un d'eux, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-3.03

Pour être valide, toute entente individuelle postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention entre une personne salariée et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-3.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

---

[1] Dans ce cas, les bénéfices du poste secondaire de la personne salariée sont maintenus conformément aux dispositions de la convention, indépendamment du poste principal.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01

La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des personnes salariées.

3-1.02

Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne représentante du syndicat et qu'un exemplaire conforme soit remis à la personne désignée par la commission.

3-1.03

La commission disposant d'un site Internet y affiche les postes disponibles.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION À DES FINS SYNDICALES

3-2.01

Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visées.

Toutefois, à la suite d'une demande écrite du syndicat et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut se tenir durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement.

3-2.02

Après entente avec la commission ou la personne représentante qu'elle désigne, une personne salariée devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence, et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues à son horaire. Cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-2.03

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-2.04

La commission qui le fait déjà continue de mettre gratuitement à la disposition du syndicat un local aux fins de secrétariat syndical. Si ce local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre, et ce, aux mêmes conditions.

Dans les autres cas, la commission met gratuitement à la disposition du syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical, et ce, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Si ce local doit être retiré par la suite, la commission avise au préalable le syndicat dans un délai raisonnable et les parties se rencontrent pour discuter des modalités de remplacement de ce local par un autre local disponible, s'il en est.

Dans le cas où la commission ne peut fournir de local disponible dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties se rencontrent pour évaluer la situation.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01

En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

3-3.02

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat, sous forme de fichier informatique[1], la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune : son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulière permanente, régulière, temporaire), le poste occupé, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la classe d'emplois, le traitement et les primes le cas échéant, le service ou école auquel est rattachée la personne salariée, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'identification, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-3.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants sous forme de fichier informatique[1] :

a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauche et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que l'ancienneté au cours du mois précédent de toute personne salariée temporaire;

b) le nom des personnes salariées qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ;

c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, le traitement de la personne salariée et la date du changement;

d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées, portés à sa connaissance;

e) les renseignements prévus à la clause 7-1.19 pour toute personne salariée en disponibilité qui a été réaffectée dans un poste vacant durant le mois précédent, pour toute personne salariée qui a bénéficié d'un droit de retour dans un poste vacant durant le mois précédent et pour toute personne salariée qui a été reclassée durant le mois précédent;

f) le nom des personnes salariées qui ont changé de statut (régulière, régulière permanente, temporaire) et, s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel);

g) tout autre renseignement dont pourraient convenir la commission et le syndicat.

---

[1] Dont les données peuvent être traitées.

3-3.04

La commission transmet simultanément au syndicat un exemplaire de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-3.05

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, un exemplaire de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

À la demande du syndicat, la commission transmet à ce dernier un exemplaire de tout autre document d'ordre public provenant de la commission et concernant le personnel de soutien.

La commission doit consulter le syndicat dans un délai raisonnable sur toute politique ou règlement concernant les personnes salariées.

La commission avise le syndicat du projet de calendrier scolaire.

3-3.06

Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom des personnes représentantes, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-3.07

La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé prévu à l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission transmet également au syndicat le nom des personnes salariées en invalidité d'un (1) mois et plus, de même que celui des personnes salariées victimes d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle.

3-3.08

Le syndicat peut utiliser le service de courrier interne pour expédier des documents de nature syndicale ou professionnelle à ses membres, et ce, selon les procédures en vigueur à la commission.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01

Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.02

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.03

Le fait d'être refusée, de démissionner ou d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-4.04

Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit cette formule à la commission.

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Personne déléguée du syndicat

3-5.01

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail comme personne déléguée du syndicat dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission autorise la personne salariée et la personne déléguée du syndicat à interrompre temporairement leur travail pour motif valable, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins de l'unité de négociation dans un même établissement, le syndicat peut nommer une personne déléguée du syndicat pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 3,2 kilomètres.

La personne représentante du syndicat peut être substituée à la personne déléguée du syndicat lors de l'incapacité d'agir ou de l'absence de la personne déléguée du syndicat.

Personne représentante du syndicat

3-5.02

Le syndicat peut nommer pour toutes les personnes salariées membres du syndicat un maximum de trois (3) personnes représentantes du syndicat, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée avant ou après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

Lorsqu'une personne salariée est convoquée par la commission au sujet d'une mesure disciplinaire, d'une mesure administrative ou d'une enquête pour une question de fraude, de mœurs, de nature criminelle ou de harcèlement, la commission informe le syndicat. La personne salariée peut demander d'être accompagnée par une personne représentante du syndicat. Toutefois, lors d'une enquête, cette dernière agit comme personne observatrice.

Une personne représentante du syndicat peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans un motif valable.

Elle peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et la personne représentante de la commission afin de voir à l'application des dispositions de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du nom de la personne représentante avec qui elle a rendez-vous.

La personne représentante du syndicat est l'un des membres du comité de griefs prévu à la clause 9-1.03. Les membres du comité peuvent être accompagnés d'une personne conseillère du syndicat lors d'une rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

3-5.03

Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque personne déléguée du syndicat et des personnes représentantes du syndicat dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-5.04

La personne conseillère du syndicat peut participer aux comités conjoints prévus à la convention.

L'autorité compétente de l'établissement doit être avisée préalablement et dans un délai raisonnable de toute visite de la personne conseillère du syndicat à l'établissement.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Section I Congés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat

3-6.01

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité mixte prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-6.02

Toute personne représentante du syndicat nommée sur un comité mixte non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-6.03

La personne représentante du syndicat nommée au comité mixte est remboursée de ses dépenses par la partie qu'elle représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle n'a droit à aucune rémunération supplémentaire.

3-6.04

La personne représentante du syndicat doit informer deux (2) jours ouvrables à l'avance sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle est appelée à participer et de la durée prévue de la réunion.

3-6.05

Toute personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre des dispositions de la clause 9-1.03 de la convention.

3-6.06

La plaignante ou le plaignant et la personne représentante du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de traitement. Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.

3-6.07

Lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des personnes salariées se tient pendant l'horaire de travail, ces personnes salariées peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.

Section II Congés sans perte de traitement non-déductibles du nombre de jours permis, mais avec remboursement par le syndicat

3-6.08

À la demande écrite du syndicat, adressée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales à temps complet ou à temps partiel pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-6.09

Le syndicat doit aviser la commission au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail de la personne salariée et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

3-6.10

La personne salariée libérée en vertu des dispositions de la clause 3-6.08 conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.11

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée, et ce, dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet. Cet état de compte inclut également les jours de vacances accumulés par la personne salariée durant toute la période de libération syndicale.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permis, avec remboursement par le syndicat

3-6.12

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable, mais peut l'être si la personne salariée a déjà bénéficié de quarante (40) jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

3-6.13

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de leur absence, la commission libère les personnes déléguées officielles désignées par le syndicat pour assister aux différentes réunions de leurs organismes.

Ces libérations ne sont pas déductibles du nombre de jours permis d'absence prévu à la clause 3-6.12.

3-6.14

La personne salariée libérée en vertu des dispositions des clauses 3-6.12 et 3-6.13 conserve son traitement (y compris les primes applicables) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.15

Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues aux clauses 3-6.12 et 3-6.13, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à cette personne salariée à titre de traitement (y compris les primes applicables, s'il y a lieu), et ce, dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-7.00 RETENUE SYNDICALE

3-7.01

Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-7.02

Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'un exemplaire d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-7.03

La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que d'un fichier informatique[1] contenant la liste des noms des personnes salariées cotisantes et le montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également, sur ce fichier informatique, le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. De plus, la commission et le syndicat peuvent convenir que d'autres informations afférentes aux remises des cotisations soient ajoutées et transmises de façon différente, à la condition que cela n'oblige pas la commission à modifier sa programmation informatique. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement et/ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. Cette liste comprend également le nom de l'unité de négociation, la période couverte par la remise, le traitement régulier réel duquel la cotisation a été déduite, le montant des heures supplémentaires duquel la cotisation a été déduite et le numéro d'identification.

3-7.04

Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

---

[1] Dont les données peuvent être traitées.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité paritaire appelé « Comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est composé d'au plus trois (3) personnes représentantes du syndicat et d'au plus trois (3) personnes représentantes de la commission. Au besoin, il peut s'adjoindre une personne salariée pour discuter d'un sujet particulier.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres; à la demande de l'une des parties, le comité doit se rencontrer dans un délai raisonnable.

4-1.04

Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées et de tenter d'y apporter toute solution appropriée ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la convention, dont les suivants :

1) Organisation du travail

Le comité s'engage à analyser l'organisation du travail afin d'améliorer la qualité du travail et des emplois notamment en :

- Analysant les enjeux soulevés en lien avec la charge de travail et en identifiant des pistes de solution.

2) Travail à forfait

En application des clauses 7-5.01 et 7-5.02, le Comité des relations du travail étudie les motifs pour lesquels la commission privilégie l'attribution du travail à forfait.

Ce comité recherche, par la révision des processus de travail, par l'aménagement des conditions de travail ou par tout autre élément qu'il convient, des alternatives privilégiant l'exécution des travaux par des personnes salariées. Ces alternatives sont soumises à la commission avant que celle-ci ne prenne sa décision.

Ce comité convient des éléments d'information nécessaires à la réalisation de ses travaux et d'un échéancier de travail.

Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit annuellement l'identification des contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par l'accréditation.

4-2.00 COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-2.01

La personne salariée appelée à participer à un comité prévu à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3) peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, afin d'assister aux réunions, après avoir avisé au préalable sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

Section I Conseil d'établissement

4-2.02

Chaque année, au cours du mois de septembre, la directrice ou le directeur de l'école convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.03

Aux deux (2) ans, la directrice ou le directeur du centre convoque les membres du personnel de soutien, conformément aux dispositions de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), aux fins de l'élection de leurs personnes représentantes. Une copie de la convocation est transmise au syndicat.

4-2.04

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités additionnelles quant à l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement.

4-2.05

À la suite de l'élection des personnes représentantes du personnel de soutien au sein des conseils d'établissement, la commission informe le syndicat du nom de ces personnes.

Section II Comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA)

4-2.06

Le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne salariée représentante au comité consultatif des services aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage prévu à la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3).

4-2.07

À l'invitation de la commission, le syndicat désigne, parmi les personnes salariées concernées, une personne salariée représentante à tout comité qui concerne les élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage au sein de l'école, du centre ou de la commission.

4-2.08

À la suite de la désignation de la personne salariée représentante à un comité, le syndicat avise la commission du nom de cette personne.

4-2.09

Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la personne salariée désignée peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement par le syndicat pour assister aux rencontres d'un comité.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants :

a) son mariage ou son union civile : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;

b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère, sœur : le jour de l'événement;

c) le décès de sa conjointe ou de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint habitant sous le même toit : un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

Le décès de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès.

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint lorsque l'enfant n'habite pas sous le même toit, la personne salariée doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de congé sans perte de traitement, de suppléments ou de primes pour disparités régionales conformément à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1);

d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

---

[1] L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne salariée a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, à compter de la date du décès[1] ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès[1], elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à la cérémonie soulignant le décès;

f) le décès de l'ex-conjointe ou de l'ex-conjoint : le jour de la cérémonie soulignant le décès, si une ou un enfant est issu de l'union et est encore d'âge mineur et si elle ou il assiste à la cérémonie soulignant le décès;

g) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;

h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Cette entente entre le syndicat et la commission constitue un arrangement local au sens de l'article 11-3.00. Toute entente convenue en vertu des dispositions du paragraphe h) de la clause 5-1.01 de la convention collective antérieure est maintenue, à moins d'entente contraire.

Dans le cas où une des personnes visées aux paragraphes c), d) et e) de la présente clause est dans un processus de fin de vie et d'aide médicale à mourir au sens de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, chapitre S-32.0001), la personne salariée qui en fait la demande bénéficie du congé à compter du jour précédent celui du décès. Dans ce cas, la personne salariée en avise par écrit la commission dès que possible.

La personne salariée peut bénéficier de ces congés si le lien existe encore par le mariage, l'union civile ou l'union de fait au moment de la demande de congé.

5-1.02

La personne salariée bénéficie, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, d'un (1) jour additionnel si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès, et si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu du domicile de la personne salariée, ou de deux (2) jours additionnels si elle assiste à la cérémonie soulignant le décès et si la cérémonie soulignant le décès a lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

---

[1] L'obligation que le congé se prenne à compter de la date du décès ne s'applique pas lorsque la personne salariée a complété sa journée de travail. Dans un tel cas, le congé débute à compter du lendemain de la date du décès.

Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04

La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme jurée ou juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou juré ou de témoin.

5-1.05

En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement durant le temps où :

a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;

b) la personne salariée, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;

c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

Conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), une personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année lorsque la présence est expressément requise pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent ou de toute personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le code des professions (RLRQ, chapitre C-26). Six (6) des dix (10) jours ainsi utilisés sont déduits de la banque annuelle de congés de maladie prévue à la clause 5-3.39 ou pris sans traitement, au choix de la personne salariée.

Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

5-1.07

La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

Intempéries

5-1.08

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique écrite applicable à l'ensemble des catégories de personnel (enseignant, professionnel, soutien) concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries, et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes d'employés à la commission doivent être traités de façon équitable et comparable.

Cette politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de se présenter ou de rester au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter ou à rester au travail.

La commission peut décider que les politiques écrites concernant les fermetures d'écoles reliées aux tempêtes de neige demeurent en vigueur en autant que conforme à la présente clause mais applicable aux intempéries.

La commission ne peut diminuer les bénéfices découlant de la politique d'intempérie sans le consentement du syndicat.

Congés pour responsabilités familiales

5-1.09

La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans traitement à l'occasion d'un des événements prévus aux articles 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1), selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.

5-1.10

La personne salariée doit informer la commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.

5-1.11

Au cours du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes. La personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

5-1.12

À l'expiration du congé sans traitement prévu à la clause 5-1.09, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent alinéa.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi saint
- Lundi de Pâques
- Journée nationale des Patriotes
- Fête nationale
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Fête de l'Action de grâces
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Veille du jour de l'An

5-2.03

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la commission et au syndicat.

Sous réserve de dispositions légales ou à défaut d'entente, il est déplacé au jour ouvrable qui précède si le jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou au jour ouvrable qui suit si le jour chômé et payé coïncide avec un dimanche.

5-2.04

Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

Si, pour une personne salariée donnée, un ou des jours chômés et payés coïncident avec ses vacances, celles-ci sont prolongées d'une durée équivalente.

5-2.05

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier paragraphe de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier paragraphe de la clause 5-2.01 est augmenté pour toutes les personnes salariées couvertes par la convention et auxquelles s'appliquent les dispositions de la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier paragraphe de la clause 5-2.01.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.06

Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et la prestation, et ce, pour ce jour chômé et payé.

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

Section I Dispositions générales

5-3.01

Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée jusqu'à la date du début de sa retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application de l'alinéa 4) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, toute personne salariée qui occupe un poste, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficier pendant cette affectation provisoire des régimes d'assurance prévus au présent article.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint d'une personne salariée tel que défini à la clause 1-2.07 de même que l'enfant à charge d'une personne salariée selon la définition suivante :

enfant à charge : enfant habitant sous le même toit pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou une étudiante ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Définition d'invalidité

5-3.03

a) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion d'une lésion professionnelle, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

b) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

La définition d'invalidité prévue au paragraphe a) précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant immédiatement la période prévue au paragraphe a) précédent.

Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

5-3.04

Pendant les cent quatre (104) premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quarante (40)[1] jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de la personne représentante qu'elle désigne, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la cent quatrième (104e) semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

5-3.05

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06

Les régimes d'assurance vie, maladie et salaire en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui y sont apportées par application des dispositions du présent article.

---

[1] Lire « huit (8) jours » au lieu de « quarante (40) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

5-3.07

Toute modification au régime d'assurance maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue au comité paritaire intersectoriel.

5-3.08

En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

Comité paritaire intersectoriel

5-3.09

Le comité paritaire intersectoriel en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention est maintenu pour la durée de la convention. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires.

Ce comité est composé d'un maximum de huit (8) personnes représentantes des parties patronales réparties comme suit :

- trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;

- deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;

- trois (3) personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;

et un maximum de huit (8) personnes représentantes de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SEPB-Québec, SQEES-298 et UES-800).

5-3.10

Le comité choisit hors de ses membres une présidente ou un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation; à défaut, cette présidente ou ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par la ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail. Cette présidente ou ce président est de préférence une ou un actuaire domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11

La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. La présidente ou le président dispose d'un vote qu'elle ou il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de sa présidente ou son président devant une ou un arbitre.

5-3.12

Le comité paritaire intersectoriel peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des personnes participantes. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. À moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime d'assurance maladie de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des personnes retraitées.

5-3.13

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire intersectoriel ne visent que des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance soins dentaires.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes complémentaires permis est réduit d'autant.

5-3.14

Le comité détermine les dispositions du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurances ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime d'assurance maladie de base.

5-3.15

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie. Le comité fournit à chaque partie un exemplaire des renseignements ainsi obtenus.

5-3.16

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.17

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes :

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

Toute prime payable par la personne salariée en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de la personne salariée.

5-3.18

Le comité paritaire intersectoriel confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime d'assurance maladie de base et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.19

Les dividendes ou les ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires de la présidente ou du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes ou pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.20

Les membres du comité paritaire intersectoriel n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

Comité paritaire local

5-3.21

La commission et le syndicat forment dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossiers d'invalidité dont la durée excède six (6) mois. Il doit notamment s'assurer de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de la commission et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18^{e}) mois d'invalidité.

Dans le cas où l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

Dans le cas où le poste de travail ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant après entente du comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée.

La décision du comité est exécutoire et lie la personne salariée.

Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le traitement de la personne salariée est révisé, le cas échéant, en fonction du poste qu'elle occupe.

Toute décision prise dans le cadre des dispositions de la présente clause s'applique, et ce, malgré les dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus invalide au sens de la définition d'invalidité de la convention.

Section II Régime uniforme d'assurance vie

5-3.22

Toute personne salariée à temps complet[1] bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents dollars (6 400 $). Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes salariées à temps partiel[1].

5-3.23 (*Abrogée)*

Section III Régime d'assurance maladie de base

5-3.24

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire intersectoriel, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.25

La contribution de la commission au régime d'assurance maladie de base, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

- à compter du 1er avril 2023 : trois cent soixante-trois dollars et quatre-vingts cents (363,80 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

- à compter du 1er avril 2024 : six cent soixante-trois dollars et quatre-vingts cents (663,80 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant.

---

[1] Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, et dans ce cas uniquement, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps complet, celle qui travaille à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00. De même, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, celle qui travaille à moins de soixante-dix pour cent (70 %) de la durée de la semaine de travail prévue à l'article 8-2.00.

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule :

- à compter du 1er avril 2023 : cent quarante-cinq dollars et soixante cents (145,60 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;

- à compter du 1er avril 2024 : deux cent quatre-vingt-quinze dollars et soixante cents (295,60 $) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant.

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

5-3.26

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 5-3.25 sont diminués des deux tiers des primes annuelles d'assurance médicaments incluses dans le régime d'assurance maladie de base et le solde non requis des primes du régime d'assurance maladie de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

5-3.27

Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-3.28

La participation au régime d'assurance maladie de base est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.

5-3.29

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes :

a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur :

1) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

2) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;

3) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

5-3.30

Il est loisible au comité paritaire intersectoriel de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées sans contribution de la commission et pourvu que :

- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;

- les déboursés, les cotisations et les ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle.

Section IV Régime d'assurance salaire

5-3.31

a) Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) qui précède, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de trois (3) mois à compter de la fin du délai de carence : au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingts pour cent (80 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

3) à compter de l'expiration de la période précitée de trois (3) mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix pour cent (70 %) du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

4) à compter de l'expiration de la période précitée de vingt-quatre (24) mois dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie du versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son traitement, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement de la prestation prévu au sous-paragraphe 4) du paragraphe a) de la présente clause, est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, même lorsqu'elle est en congé sans traitement ou en congé sabbatique à traitement différé, et ce, malgré toute disposition contraire prévue à la convention.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévu aux sous-paragraphes 1), 2) et 3) du paragraphe a) de la présente clause, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail, conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00, ainsi que la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés prévue à l'annexe XXVIII. Au terme de la période prévue au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au sous-paragraphe 4) du paragraphe a) de la présente clause est celui prévu à la clause 1-2.32 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec (RLRQ, chapitre R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de vingt-quatre (24) mois de prestation.

Dans le cas de la personne salariée en invalidité qui est mise à pied temporairement, la prestation d'invalidité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission prend fin à compter de sa mise à pied.

Par la suite, dans le cas où cette personne salariée en invalidité est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, la prestation d'invalidité est rétablie, dans la mesure où elle y a droit, à compter de la date où celle-ci est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Si cette personne salariée demeure en invalidité pour une partie ou pour toute la durée de la mise à pied temporaire, telle durée n'est pas comptée aux fins d'application du paragraphe a) de la présente clause.

Exceptionnellement, si au moment de sa mise à pied temporaire, cette personne salariée n'a pas droit à l'assurance-emploi pour invalidité, elle peut demander de recevoir son indemnité de vacances.

b) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins douze (12) semaines[1], une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail par entente avec la commission. Dans ce cas :

1) la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;

2) la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée d'une personne déléguée du syndicat ou d'une personne représentante du syndicat si elle le désire, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;

3) pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;

4) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;

5) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;

6) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

---

[1] Par exception à cette règle, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'un retour progressif avant la treizième (13e) semaine.

Durant cette période de retour progressif, la personne salariée a droit, d'une part, à son traitement pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Ces proportions sont calculées par rapport à la semaine régulière de travail de la personne salariée.

À l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si la personne salariée est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, la personne salariée reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

La personne salariée invalide bénéficiant de prestations d'assurance salaire à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions du retour progressif.

c) Réintégration au travail

Pendant une période d'invalidité, afin de favoriser la réintégration éventuelle au travail d'une personne salariée, et sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant, la commission et la personne salariée peuvent convenir d'une affectation temporaire à une classe d'emploi compatible avec ses qualifications, son expérience et ses capacités résiduelles.

Au cours de cette affectation, la personne salariée est réputée en invalidité totale. Cependant elle reçoit, d'une part, le traitement pour la classe d'emploi concernée si celle-ci est supérieure à la sienne et d'autre part, les prestations d'assurance traitement calculées au prorata du temps non travaillé.

La durée de cette affectation ne peut être supérieure à douze (12) semaines et ne doit pas avoir pour effet de prolonger les périodes de prestations, complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour une même invalidité.

L'affectation temporaire de la personne salariée concernée fait l'objet d'une consultation du syndicat.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, elle bénéficie pendant une période maximale de trois (3) ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits, et ce, dans le respect des lois fiscales. Toutefois, cette exonération ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuel prévu à la convention. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que telle, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congé de maladie.

5-3.33

Les prestations d'assurance salaire versées en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C.1996, ch. 23), sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation. De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du sous-paragraphe 4) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la personne salariée s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la SAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, les contributions et les cotisations requises par la loi et la convention.

La commission déduit un dixième de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu des dispositions du sous-paragraphe 1) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la SAAQ.

À compter de la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C.1996, ch. 23) doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31, et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C.1996, ch. 23), doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de Retraite Québec, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique que pour la période où la personne salariée reçoit des prestations prévues aux sous-paragraphes 1), 2) et 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31.

5-3.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lockout, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

5-3.36

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire, est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu des dispositions de la clause 5-3.37.

5-3.37

La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité.

Le coût du certificat médical est remboursé par la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours ou lorsque la commission questionne la validité de la durée de l'absence inscrite au certificat médical produit par la personne salariée et qu'elle lui demande d'en soumettre un nouveau.

La commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. La personne salariée incapable de se présenter à un examen médical doit en aviser la commission au moins quarante-huit (48) heures à l'avance en spécifiant le motif de son incapacité de se conformer à ce rendez-vous médical. En l'absence d'un tel avis ou en cas de motif déraisonnable, la personne salariée doit assumer le coût de l'examen médical à la suite d'une transmission par la commission d'une facture à cet effet.

Si un événement imprévu empêche la personne salariée d'aviser la commission dans le délai prescrit à l'alinéa précédent, le coût de tel examen médical est à la charge de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre la ou le médecin de la personne salariée et celle ou celui de la commission, une ou un troisième médecin, nommé conjointement par les deux médecins, tranche le litige.

La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-3.38

S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux sous-paragraphes 1), 2) ou 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

Dans le cas des prestations prévues au sous-paragraphe 4) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, la partie patronale négociante à l'échelle nationale prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre la ou le médecin de l'assureur et celle ou celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance salaire de longue durée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un autre médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, elle ou il est choisi par les personnes représentantes du gouvernement et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). La décision de cette ou cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur. »

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congé de maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu des dispositions de l'article 7-3.00.

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas.

La personne salariée, qui a treize (13) jours ou moins de jours de congé de maladie accumulés à son crédit au 1er juin, peut, en avisant par écrit la commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du premier alinéa de la présente clause et non utilisés à cette date. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie déjà accumulés.

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours.

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Toutefois, le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables, accordé pour la première année de service, est octroyé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée.

Les jours de congé de maladie utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ces crédits de congé de maladie.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 n'est pas réduit à la suite d'une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.41

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à celles d'une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

5-3.42

La personne salariée en invalidité avant la date de la signature de la convention demeure couverte par les dispositions des clauses 5-3.31 à 5-3.47 de la convention collective précédente.

5-3.43 (*Abrogée)*

5-3.44

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée peut être utilisée pour acquitter le coût du rachat d'années de service antérieures comme prévu dans les dispositions relatives aux régimes de retraite.

De même, ces jours de congé de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir : en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Ces jours peuvent être aussi utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation du congé de paternité.

Les jours de congé de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant au moins trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou obtient un congé de préretraite après l'âge de soixante-deux (62) ans peut, avant son départ, utiliser, par anticipation, à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu de l'alinéa précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le total de jours anticipés se limite à vingt (20) jours.

5-3.45

Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congé de maladie se fait dans l'ordre suivant :

a) les jours monnayables crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 de la convention collective antérieure ou en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 de la convention;

b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;

c) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.46

La commission établit l'état de la caisse de jours de congé de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-3.47

La personne salariée régulière permanente qui est invalide après l'expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 de la convention collective précédente et qui est mise à pied par la commission bénéficie des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

5-4.00 DROITS PARENTAUX[1]

Section I Dispositions générales

5-4.01

Aux fins du présent article, l'expression « personne salariée » peut être remplacée par les termes « salariée » ou « salarié » lorsqu'ils désignent expressément une personne salariée de sexe féminin ou masculin.

Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance-emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

Les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjointe ou conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.06, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32.

5-4.02

Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux (2) mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

5-4.03

La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23).

---

[1] La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou pour adoption avant la date de la signature de la convention demeure couverte par les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention collective précédente.

5-4.04

Le traitement hebdomadaire de base[1], le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

5-4.05

À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.06

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.13 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.09 ou 5-4.10, doivent être consécutives.

La salariée enceinte visée par la clause 5-4.15 ou 5-4.16 a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.09 ou 5-4.10, doivent être consécutives.

La salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, mais qui n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu aux clauses 5-4.13 et 5-4.15 a également droit à un congé de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas.

La salariée visée par la clause 5-4.16 a droit à un congé de vingt (20) semaines si elle n'a pas complété vingt (20) semaines de service tel que prévu à cette clause.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à un congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas.

La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

---

[1] On entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

5-4.07

La salariée a également droit à ce congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

5-4.08

La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011) et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

5-4.09

Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.10

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-4.40 et 5-4.41 durant cette suspension.

5-4.11

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.09 ou 5-4.10, la commission verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.12

Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme, attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

5-4.13

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

---

[1] La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au paragraphe 1^0 du premier alinéa de la présente clause et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011).

5-4.14

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au paragraphe 1^0 de la clause 5-4.13. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus de la commission prévue à la clause 5-4.13 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale, mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

5-4.15

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[2] :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a).

B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A) de la présente clause, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1º en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

2º et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

---

1 La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi à la suite d'une modification des informations fournies par la commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-paragraphe 1º du paragraphe B) de la présente clause et le montant des prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse EDSC.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue par le premier alinéa du paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

La clause 5-4.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

5-4.16

La salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.13 et 5-4.15.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

en additionnant :

a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 $);

---

[1] La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le quatrième alinéa de la clause 5-4.14 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.17

Dans les cas prévus par les clauses 5-4.13, 5-4.15 et 5-4.16 :

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;

b) à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC au moyen d'un relevé officiel;

c) le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminées conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, chapitre R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.13, 5-4.15 et 5-4.16 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe;

d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

   Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.23 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.05;

e) Dans le cas de la salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la convention et versée par la commission, prend fin à compter de la fin du contrat ou à la date de la mise à pied de la salariée.

Par la suite, dans le cas où la salariée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Dans ces deux cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la salariée a droit en vertu de la clause 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.13, 5-4.15 ou 5-4.16, selon le cas.

5-4.18

Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
- assurance maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances et paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de jours de congé de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé, elle avise par écrit la commission de la date du report.

5-4.19

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.18 pendant les six (6) premières semaines et par les clauses 5-4.40 et 5-4.41 par la suite.

5-4.20

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.06. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.21

La commission doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.46.

La salariée qui ne se conforme pas aux dispositions de l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.22

Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.23

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants :

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque la commission reçoit une demande de retrait préventif, elle en avise immédiatement le syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire à l'utilisation d'une liste de priorité d'emploi.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, chapitre A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^{e}) semaine avant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu à la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait conformément aux dispositions de la clause 6-7.03. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. La commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le temps travaillé à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, la commission l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.24

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

5-4.25

Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-4.24, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.22 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 5-4.24 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congé de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.24, la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

Section IV Congé de paternité

5-4.26

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

5-4.27

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.48 et 5-4.49, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations de paternité accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

5-4.28

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27, le salarié, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 5-4.13 ou de la clause 5-4.15, selon le cas, et la clause 5-4.14 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

---

[1] Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

5-4.29

Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si ce salarié a accumulé vingt (20) semaines de service.

5-4.30

La clause 5-4.17 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.28 ou 5-4.29 en faisant les adaptations nécessaires.

Section V Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

5-4.31

La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'une ou d'un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

5-4.32

La personne salariée qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.48 et 5-4.49, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultané à la période de versement des prestations d'adoption exclusives accordées en vertu de l'un ou l'autre de ces régimes et doit débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

5-4.33

Aux fins de l'application des clauses 5-4.31 et 5-4.32, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou le Régime d'assurance-emploi.

5-4.34

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32, la personne salariée, qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les deuxième, troisième et quatrième alinéas de la clause 5-4.13 ou de la clause 5-4.15, selon le cas, et la clause 5-4.14 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.35

La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32 une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a accumulé vingt (20) semaines de service.

5-4.36

La personne salariée qui adopte l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec traitement.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

5-4.37

La clause 5-4.17 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.34 ou 5-4.35 en faisant les adaptations nécessaires.

---

[1] La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

5-4.38

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement.

Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et les dispositions de la clause 5-4.32 s'appliquent.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des avantages prévus aux clauses 5-4.40 et 5-4.41.

Section VI Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.39

a) La personne salariée a droit à l'un ou l'autre des congés suivants :

1) Un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 5-4.06;

2) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance;

3) un congé sans traitement d'une durée de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 5-4.32. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans traitement à un congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans traitement à un congé partiel sans traitement différent.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix du congé sans traitement ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'est pas une employée ou un employé du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la présente clause peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant d'un congé sans traitement d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78)[1] semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78)[1] semaines après que l'enfant lui a été confié.

5-4.40

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, la personne salariée peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

---

[1] Sous réserve de ce que prévoit la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel[1].

5-4.41

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la convention, au cours du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule son expérience aux fins de la détermination de son traitement jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-4.42

La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.43

Au retour de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de l'article 5-10.00.

5-4.44

Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée.

Section VII Dispositions diverses

Les avis et préavis

5-4.45 Pour les congés de paternité et d'adoption

a) Les congés prévus aux clauses 5-4.26 et 5-4.31 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à sa commission;

b) Les congés visés aux clauses 5-4.27 et 5-4.32 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

---

[1] Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à une personne salariée qui détient un poste de soixante-quinze pour cent (75 %) ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.27 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue à la clause 5-4.46.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionnée.

5-4.46

Le congé sans traitement visé à la clause 5-4.39 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

5-4.47

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant soixante-cinq (65) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

5-4.48

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 5-4.27 ou son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32, après entente avec la commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.49

Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.39 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.40 et 5-4.41 durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si la commission y consent, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.27, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32 ou le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.39 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième et quatrième alinéas de la présente clause ne s'appliquent pas au présent alinéa.

5-4.50

Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.48 ou 5-4.49, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.27 ou 5-4.32, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.51

La personne salariée qui fait parvenir à la commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.27 ou de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.32, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par les clauses 5-4.40 et 5-4.41 durant cette période.

5-4.52

La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.26, 5-4.27, 5-4.31, 5-4.32 et 5-4.36 bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.18, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.22 de la section II.

5-4.53

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.27 ou 5-4.32.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnités et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02

La personne salariée régulière qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux événements.

5-5.03

La personne salariée régulière qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés est considérée comme ayant démissionné.

5-5.04

La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier, d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05

La personne salariée régulière, élue à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la personne salariée doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

À son retour, elle reprend son poste, si celui-ci n'a pas été aboli ou comblé de façon définitive pendant son absence.

5-6.00 VACANCES

5-6.01

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon les dispositions des clauses 5-6.08 et 5-6.09.

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu constitue du service actif.

5-6.02

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

La personne salariée absente du travail, par suite de maladie, d'accident du travail ou de congé parental au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, avec l'accord de la commission, à une autre période d'une autre année financière, déterminée après entente entre elle et la commission.

5-6.03

Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité, et ce, jusqu'à concurrence de deux cent trente-neuf (239) jours ouvrables par année financière, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas vingt (20) jours ouvrables de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, il ne peut être compté plus de deux cent trente-neuf (239) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauche et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service actif, à la condition qu'elle ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

a) avant le 1er mai de chaque année, la commission doit consulter le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables et doit prendre en considération les recommandations du syndicat, s'il en est, avant de prendre une décision à cet égard. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;

b) lorsque, en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une période de cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée;

c) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou centre, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause. La commission confirme à la personne salariée le choix de ses vacances au plus tard le 15 juin de chaque année;

d) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée; cependant, sur demande, la commission peut autoriser deux (2) personnes salariées occupant une même classe d'emplois, travaillant dans un même bureau, service, école ou centre, et pour un même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur période de vacances;

e) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et d'août; cependant, les vacances d'une personne salariée peuvent se prendre en dehors de cette période sous réserve des exigences prévues à la présente clause.

Néanmoins, la personne salariée détenant un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire et mise à pied temporairement durant la période estivale doit prendre ses vacances lorsque la clientèle est absente, c'est-à-dire à compter de leur dernier jour travaillé jusqu'à la date de leur retour au travail, et ce, sans égard à la clause 5-6.05;

f) dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir, pour la durée de celle-ci, de modalités différentes de celles prévues à la présente clause, notamment en ce qui a trait à la possibilité pour les personnes salariées de prendre leurs vacances en dehors des mois de juillet et d'août, qu'il y ait ou non cessation totale ou partielle des activités de la commission.

5-6.05

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Cependant, la personne salariée peut utiliser un maximum de cinq (5) jours de vacances annuelles pouvant être pris de façon non consécutive, à raison d'un (1) jour par jour, sous réserve de l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, du service, de l'école ou du centre en cause. La commission et le syndicat peuvent convenir d'augmenter le nombre de jours de vacances pouvant être pris de façon non consécutive.

5-6.06

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, le paiement des vacances lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances si elle est de cinq (5) jours et plus.

5-6.07

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

5-6.08

1) Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :

   a) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

   b) vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

   c) vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a dix-sept (17) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

d) vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

e) vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a vingt et un (21) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

f) vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-trois (23) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

g) vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

2) À compter du 1er juillet 2024 et sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie :

a) du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

b) de vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de quinze (15) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

c) de vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a quinze (15) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

d) de vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a seize (16) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

e) de vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

f) de vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a dix-huit (18) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

g) de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans et plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

La personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances, subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit :

			Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la personne salariée					
Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition			**20 jours**	**21 jours**	**22 jours**	**23 jours**	**24 jours**	**25 jours**
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	16	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
17	à	22	1,5	1,5	1,5	2,0	2,0	2,0
23	à	28	2,0	2,0	2,5	2,5	2,5	2,5
29	à	34	2,5	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
35	à	40	3,0	3,0	3,5	3,5	3,5	4,0
41	à	46	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,5
47	à	52	4,0	4,5	4,5	4,5	5,0	5,0
53	à	58	4,5	5,0	5,0	5,0	5,5	5,5
59	à	64	5,0	5,5	5,5	6,0	6,0	6,0
65	à	70	5,5	6,0	6,0	6,5	6,5	7,0
71	à	76	6,0	6,5	6,5	7,0	7,0	7,5
77	à	82	6,5	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0
83	à	88	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5	8,5
89	à	94	7,5	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5
95	à	100	8,0	8,5	9,0	9,0	9,5	10,0
101	à	106	8,5	9,0	9,5	10,0	10,0	10,5
107	à	112	9,0	9,5	10,0	10,5	11,0	11,0
113	à	118	9,5	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0
119	à	124	10,0	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5
125	à	130	10,5	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0
131	à	136	11,0	11,5	12,0	12,5	13,0	13,5
137	à	142	11,5	12,0	12,5	13,5	14,0	14,5
143	à	148	12,0	13,0	13,5	14,0	14,5	15,0
149	à	154	12,5	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5
155	à	160	13,0	14,0	14,5	15,0	15,5	16,0
161	à	166	13,5	14,5	15,0	15,5	16,0	17,0
167	à	172	14,0	15,0	15,5	16,0	17,0	17,5
173	à	178	14,5	15,5	16,0	17,0	17,5	18,0
179	à	184	15,0	16,0	16,5	17,0	18,0	19,0
185	à	190	15,5	16,5	17,0	18,0	18,5	19,0
191	à	196	16,0	17,0	18,0	18,5	19,0	20,0
197	à	202	16,5	17,5	18,0	19,0	20,0	20,5
203	à	208	17,0	18,0	19,0	19,5	20,5	21,0
209	à	214	17,5	18,5	19,5	20,0	21,0	22,0
215	à	220	18,0	19,0	20,0	21,0	22,0	22,5
221	à	226	18,5	19,5	20,5	21,5	22,0	23,0
227	à	232	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0
233	à	238	19,5	20,5	21,5	22,5	23,5	24,5
239	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10

Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT[1]

5-7.01

La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02

Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.

5-7.03

Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

5-7.04

La formation et le perfectionnement sont de la responsabilité de la commission et les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et de ceux des personnes salariées.

5-7.05

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de formation et de perfectionnement; ce comité est composé d'au plus trois (3) personnes représentantes de la commission et d'au plus trois (3) personnes représentantes du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

Dans le cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité de formation et de perfectionnement existe déjà, ce comité est maintenu à moins d'avis contraire du syndicat.

5-7.06

Les fonctions du comité de formation et de perfectionnement sont de collaborer à l'établissement d'une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées, de collaborer à l'élaboration des programmes de formation et de perfectionnement, d'étudier les demandes de formation et de perfectionnement présentées par les personnes salariées et de faire toutes recommandations à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de formation et de perfectionnement.

---

[1] Aux fins du présent article, on entend par ETC la sommation des heures de la semaine de travail de l'ensemble des personnes salariées divisée par la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

Au début de chaque année financière, la commission fournit le bilan des réalisations de l'année financière précédente.

5-7.07

Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment des cours. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu jusqu'à concurrence des sommes remboursées par la commission.

Lorsque la commission organise des activités de formation ou de perfectionnement auxquelles la personne salariée est tenue de participer, la commission favorise la tenue des ces activités sur le temps de travail en fonction des besoins et sous réserve des exigences du bureau, service, école ou centre en cause.

5-7.08

Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;

b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

c) que cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;

d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.09

Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises, et ce, aux mêmes conditions.

5-7.10

Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à cent dollars (100 $) par équivalent à temps complet (ETC). Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Ce montant doit notamment favoriser la formation et le perfectionnement des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires ou dans le secteur de l'adaptation scolaire. Les frais d'opération de la commission ne peuvent être déduits de ce montant.

Les montants non utilisés pour une année financière, y compris les montants non utilisés en vertu de la convention collective antérieure, sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

5-7.11

La commission dispose, pour offrir de la formation à l'ensemble du personnel œuvrant auprès des élèves handicapés et en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA), pour chaque année financière de la convention, d'un montant égal à quatre-vingt-dix dollars (90 $) par équivalent à temps complet (ETC)[1]. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

5-7.12

À compter du 1er juillet 2024, une fois à tous les trois (3) ans, les personnes salariées[2] dont le Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 11) et/ou le Plan de classification exigent un cours d'appoint de secourisme d'une durée de six (6) heures, sont rémunérées, à taux simple, pour y participer. Si un tel cours ne peut être dispensé durant les heures de travail, la rémunération des personnes salariées est assumée par la commission à taux simple.

5-7.13

Les montants prévus au présent article sont utilisés pour permettre aux personnes salariées de participer à des activités de formation ou de perfectionnement en privilégiant leur utilisation lors des journées pédagogiques en début d'année scolaire, en plus des journées prévues à la clause 7-2.03.

---

[1] Les classes d'emplois considérées aux fins de la détermination du montant sont les suivantes : éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale, préposée ou préposé aux élèves handicapés, surveillante ou surveillant d'élèves, technicienne-interprète ou technicien-interprète, technicienne ou technicien de travail social, technicienne ou technicien en écriture braille, technicienne ou technicien en éducation spécialisée, technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

[2] Les personnes salariées admissibles sont celles des classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, de préposée ou préposé aux élèves handicapés, de surveillante ou surveillant d'élèves, de secrétaire d'école ou de centre, de technicienne ou technicien en éducation spécialisée et de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute personne salariée dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions en tant que personne salariée.

5-8.02

La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou de négligence grossière, posés par la personne salariée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu :

a) que la personne salariée ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;

c) qu'elle cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

5-8.03

La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.

5-8.04

Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05

Seule la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenue de prodiguer les premiers soins à une ou un élève ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa précédent, la commission peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans tous les cas où une personne salariée prodigue sur les lieux de travail les premiers soins à une ou un élève ou à une autre personne recevant une rémunération de la commission.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001).

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) eu égard pour la personne salariée, à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

5-9.02

La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3) ainsi que par les dispositions des clauses 5-9.01 à 5-9.06 des « Dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 »; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses 5-9.12 à 5-9.20 du présent article en faisant les adaptations nécessaires.

5-9.03

Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-9.04

Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient :

a) **accident du travail :** un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;

b) **consolidation :** la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;

c) **poste convenable :** un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;

d) **poste équivalent :** un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

e) **lésion professionnelle :** une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou d'une maladie professionnelle, y compris la récidive, la rechute ou l'aggravation;

f) **maladie professionnelle :** une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Dispositions diverses

5-9.05

La personne salariée doit aviser dès que possible la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle. Elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

5-9.06

La commission doit immédiatement donner les premiers secours à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de la personne salariée sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, avant d'être transportée dans un établissement de santé, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission. Cependant, en tout temps, la personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

5-9.07

Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées selon les usages actuels.

5-9.08

La commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi.

Régimes collectifs

5-9.09

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance vie décrit à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance maladie décrit à la clause 5-3.24, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.

Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée à l'alinéa précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-9.19.

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, la personne salariée régulière à l'endroit de qui la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a consolidé une lésion professionnelle, bénéficie pour la période comprise entre la date de la consolidation de la lésion professionnelle et la fin du vingt-quatrième (24^{e}) mois suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance salaire décrit aux sous-paragraphes 1), 2) ou 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31, dans la mesure où elle est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions prévues aux clauses 5-9.12 et suivantes du présent article. Au terme de cette période, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie, le cas échéant, du sous-paragraphe 4) du paragraphe a) de la clause 5-3.31.

Durant cette période, si la personne salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001), ses prestations d'assurance salaire sont réduites d'autant.

5-9.10

La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 5-9.20.

Traitement

5-9.11

Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement, comme si elle était au travail, sous réserve de ce qui suit.

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante : la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention.

Sous réserve de ce qui précède, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Si l'indemnité de remplacement du revenu excède, le cas échéant, le traitement net que doit verser la commission à une personne salariée, l'excédent du montant appartient à la personne salariée.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser le traitement.

Droit de retour au travail

5-9.12

Lorsque la personne salariée est informée par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer sans délai la commission.

5-9.13

La personne salariée qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle occupait avant le début de son absence, a le droit de réintégrer son poste, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

5-9.14

La personne salariée visée à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle en a été déplacée, par application de la convention, bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

5-9.15

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, selon les modalités prévues à l'article 7-1.00, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

5-9.16

La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause précédente, bénéficie, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon les dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.18.

5-9.17

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la clause 5-9.15, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

5-9.18

Le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Dispositions particulières

5-9.19

Dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle et même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut assigner temporairement du travail à la personne salariée si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée croit que :

a) la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;

b) ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle;

c) ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec la ou le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, chapitre S-2.1), mais dans ce cas, elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport de la ou du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

La commission verse à la personne salariée qui fait le travail qu'elle lui assigne temporairement, le traitement et les avantages liés à l'emploi que cette personne salariée occupait lorsque s'est manifestée sa lésion professionnelle et dont elle bénéficierait si elle avait continué à l'exercer.

5-9.20

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son salaire net au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001) pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-9.21

a) Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable de l'exercer avant la fin de la période prévue pour son embauche.

b) La personne salariée travaillant dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause 10-1.05.

c) La personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins par semaine visés à l'article 10-2.00 réintègre ses fonctions si elle ou il redevient capable de les exercer durant la même année financière. Elle ou il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période pendant une durée de dix-huit (18) mois, conformément à l'article 10-2.00.

5-9.22

La personne salariée qui, à la suite d'un avis, doit comparaître au Bureau d'évaluation médicale ou au Tribunal administratif du travail, peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour le temps requis par l'autorité compétente. Elle doit au préalable prévenir sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat et fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

Le congé mentionné à l'alinéa précédent peut être à temps complet ou à temps partiel.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, la personne salariée concernée ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue aux dispositions de l'article 8-2.00. Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de personne salariée régulière occupant un poste à temps complet à une personne salariée qui obtient ce congé.

5-10.02

La commission doit accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet pour une durée d'au moins un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si la commission peut utiliser une personne salariée en disponibilité dans le poste de la personne salariée en congé sans traitement dans la mesure où la personne salariée en disponibilité ainsi utilisée remplit les qualifications requises par le Plan de classification et les exigences particulières du poste. Ce congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.

5-10.03

La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre sa conjointe ou son conjoint qui serait muté temporairement, et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.04

La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions des clauses 5-10.09 et 5-10.10 à l'exception du premier alinéa.

5-10.05

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement mentionnée aux clauses précédentes doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

5-10.06

Durant son absence, la personne salariée maintient sa participation au régime d'assurance maladie de base en versant la totalité de primes et des contributions exigibles y compris la quote-part de la commission. De plus, elle peut maintenir sa participation aux régimes complémentaires d'assurances et au régime supplémentaire de rentes, si les règlements de ces régimes le permettent et en versant la totalité des primes et des contributions exigibles.

5-10.07

À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

5-10.08

En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.09

La personne salariée qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.10

Après cinq (5) ans de service à la commission et par la suite après toute période d'au moins cinq (5) ans de service, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale d'un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs sauf pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, ce congé doit couvrir l'ensemble de l'année scolaire.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la commission au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Les dispositions des clauses 5-10.06, 5-10.07, 5-10.08, 5-10.11 et 5-10.12 s'appliquent à ce congé.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait cette demande et ne peut trouver une remplaçante ou un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'une personne salariée à la fois, par bureau, service, école ou centre, veut bénéficier en même temps de ce congé; elle procède alors selon l'ordre d'ancienneté.

5-10.11

Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est accordé en vertu du présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-10.12

La personne salariée peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la commission un préavis écrit au moins trente (30) jours avant son retour.

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-11.01

À la suite d'une demande écrite de la personne salariée, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à une personne salariée régulière en tenant compte des modalités suivantes :

a) ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;

b) ce congé n'a pas pour but de fournir à la personne salariée des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt;

c) la commission communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;

d) la commission et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);

e) la commission et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe VI;

f) la personne salariée régulière en assurance salaire ou en congé sans traitement au moment de la date d'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe VI n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-11.02

Le congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat :

Durée du congé	**Durée de participation au régime (contrat)**			
	2 ans	**3 ans**	**4 ans**	**5 ans**
6 mois	75,00 %	83,33 %	87,50 %	90,00 %
7 mois	70,83 %	80,56 %	85,42 %	88,33 %
8 mois	66,67 %	77,78 %	83,33 %	86,67 %
9 mois		75,00 %	81,25 %	85,00 %
10 mois		72,22 %	79,17 %	83,33 %
11 mois		69,44 %	77,08 %	81,67 %
12 mois		66,67 %	75,00 %	80,00 %

5-11.03

La personne salariée régulière doit revenir au travail, après son congé sabbatique avec traitement, pour une période au moins égale à celle de son congé.

5-11.04

La personne salariée ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régie par les dispositions qui lui étaient applicables.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la date d'entrée en vigueur de la convention

6-1.01

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée en poste la classe d'emplois qu'elle détient.

Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe I de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02

Dès son embauche, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du Plan de classification.

6-1.03

Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.04

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.05

Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.

6-1.06

La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application des dispositions de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent.

Modification dans les fonctions

6-1.07

a) la personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne peut demander un reclassement;

si la commission acquiesce à sa demande, après consultation du syndicat au Comité des relations du travail, la personne salariée est confirmée dans son poste et dans sa nouvelle classe d'emplois, étant entendu que le poste n'est pas aboli;

le traitement applicable à cette nouvelle classe d'emplois lui est accordé, le cas échéant, à compter de la réception par la commission de sa demande de reclassement;

Aux fins de la consultation du syndicat au Comité des relations du travail, les parties se transmettent mutuellement les informations ou documents relatifs au traitement de la demande de reclassification de la personne salariée. De plus, elles pourront convenir, le cas échéant, de procédures relatives à la cueillette des données pertinentes à cette demande de reclassification.

b) à défaut, si la commission n'acquiesce pas à sa demande, la personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective précédente ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à ce grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au Plan de classification. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.16.

6-1.09

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions qui suivent s'appliquent :

a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins d'application des dispositions de la clause 6-1.06 ou 6-1.07;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Malgré ce qui précède, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.11

À la suite de l'application des dispositions de la clause 6-1.08 ou à la suite de la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause 6-1.10 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié, et ce, dans les trente (30) jours de cette décision, la personne salariée est automatiquement reclassée dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause 6-2.16 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.

6-1.12

Tant et aussi longtemps que cette classe d'emplois n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle occupe ce poste.

Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications

6-1.13

Si, pendant la durée de la convention, et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, une nouvelle classe d'emplois est créée par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou si les attributions ou les qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de cette classe d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.14

Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.15

Aux fins d'application des dispositions des clauses 6-1.06, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.16, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'une ou l'un des arbitres suivants :

- LÉVESQUE, Éric;
- O'BOMSAWIN, Fany;
- ROY, Pierre-Georges;
- toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément aux dispositions de la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à l'article 9-2.00, voit à la répartition de ces griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.16

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-1.17

L'application des dispositions des clauses 6-1.07 et 6-1.13 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À la date d'entrée en vigueur de la convention

6-2.01

Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er avril 2023 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er avril 2023 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 mars 2023 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02

Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 31 mars 2023 différente de celle à laquelle elle est intégrée au 1er avril 2023, et ce, dans le cadre des dispositions de la clause 6-1.01, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18, selon le cas.

6-2.03

Aux fins d'application de la clause 6-2.02, la personne salariée dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors échelle, est situé entre deux (2) échelons au 31 mars 2023 est réputée détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

À l'embauche

6-2.04

L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.05

L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe I.

6-2.06

Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de cette classe.

6-2.07

Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises pour la classe d'emplois.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.08

De même, une personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

Avancement d'échelon

6-2.09

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1983.

La personne salariée touchée par cette mesure ne peut récupérer l'échelon ainsi perdu.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.10

La personne salariée mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.

6-2.11

Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.12

Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de la personne salariée soit insatisfaisant.

6-2.13

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise la personne salariée et le syndicat au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour cet avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.14

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.15

Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

6-2.16

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes :

a) 1) **Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et catégorie des emplois de soutien administratif**

Elle reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si cette augmentation a pour effet de porter la personne salariée promue à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

2) **Catégorie des emplois de soutien manuel**

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de dix cents (0,10 $) l'heure; à défaut, la personne salariée reçoit le taux de la nouvelle classe d'emplois et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de dix cents (0,10 $) l'heure.

b) Elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle :

1) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien administratif et de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue;

2) pour une personne salariée de la catégorie des emplois de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de dix cents (0,10 $) l'heure.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

Lors d'une mutation

6-2.17

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

Lors d'une rétrogradation

6-2.18

a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

1) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;

2) elle est placée à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause, sous réserve que, la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-2.19

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENT

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

Taux et échelles de traitement horaire

6-3.01

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux personnes salariées pour chacune des années de convention sont majorés selon les critères énumérés aux clauses 6-3.02 à 6-3.06 et apparaissent à l'annexe I.

Paramètres généraux d'augmentation salariale

6-3.02 Période du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de six pour cent (6,00 %[2]) avec effet le 1er avril 2023.

6-3.03 Période du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de deux virgule quatre-vingts pour cent (2,80 %[2]) avec effet le 1er avril 2024.

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de trente-trois (33) ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe III, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe II.

[2] Toutefois, les clauses de la convention relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

6-3.04 Période du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de deux virgule soixante pour cent (2,60 %[2]) avec effet le 1er avril 2025.

6-3.05 Période du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de deux virgule cinquante pour cent (2,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2026.

6-3.06 Période du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de trois virgule cinquante pour cent (3,50 %[2]) avec effet le 1er avril 2027.

Ajustement salarial

6-3.07

a) Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

1) Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[3] de traitement en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[4] ne peut être supérieure à 1,00 %;

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe III, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe II.

[2] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

[3] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe III, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

[4] Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

2) Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %;

3) Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[1] de traitement en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[2] ne peut être supérieure à 1,00 %.

b) Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de traitement ne sont pas modifiés.

c) Les ajustements salariaux prévus aux paragraphes précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les 180 jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

d) Aux fins du calcul de cette clause :

1) L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2) La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

e) En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres des corps ou des classes d'emplois sont ceux indiqués à l'annexe III, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

[2] Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte de tel ajustement.

Personne salariée hors taux ou hors échelle

6-3.08

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

6-3.09

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.08 a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors taux ou hors échelle au 31 mars précédent à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.10

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux dispositions des clauses 6-3.08 et 6-3.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.11

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Techniques d'indexation

6-3.12

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis au cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés à la clause 6-3.14 sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers

6-3.13

La méthode décrite à la clause 6-3.14 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

Emplois-remorques

6-3.14

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe IV est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{n}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe IV.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-4.01

La personne salariée, qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission.

6-4.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-4.03

La personne salariée qui utilise son véhicule a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-4.07.

6-4.04

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-4.05

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

6-4.06

La commission ne peut contraindre une personne salariée à transporter des matériaux ou équipements susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-4.07

Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

6-4.08

La personne salariée qui utilise son véhicule doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins un million de dollars (1 000 000 $) pour dommages au bien d'autrui.

6-5.00 PRIMES[1]

Chaque prime et chaque allocation, à l'exception des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale de ce qui est prévu aux clauses 6-3.02 à 6-3.06 et, le cas échéant, à la clause 6-3.07.

6-5.01

Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
0,80 $/heure	0,82 $/heure	0,84 $/heure	0,86 $/heure	0,89 $/heure

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

[1] Voir Annexe XXVIII « Lettre d'entente relative à la prime d'attraction et de rétention visant à contrer la pénurie versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ».

Prime de nuit

La personne salariée dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre zéro (0) heure et sept (7) heures bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière, selon le taux en vigueur :

	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime ne s'applique pas pour les heures supplémentaires.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la commission et le syndicat peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant que cette conversion n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé payés s'établit de la façon suivante :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

6-5.02 Prime de stabilisation pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

La personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires qui est tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas[1] ou plus d'une fois par jour, reçoit la prime qui lui est versée en plus de son traitement régulier, selon le taux en vigueur :

Taux à compter de l'entrée en vigueur de la convention jusqu'au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux du 2027-04-01 au 2028-03-31
6,54 $/jour	6,71 $/jour	6,88 $/jour	7,12 $/jour

6-5.03 Prime pour responsabilité additionnelle

a) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
13,12 $/semaine	13,49 $/semaine	13,84 $/semaine	14,19 $/semaine	14,69 $/semaine

b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers, qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
1,12 $/heure	1,15 $/heure	1,18 $/heure	1,21 $/heure	1,25 $/heure

[1] À compter de l'année financière suivant l'entrée en vigueur de la convention collective 2023-2028, les termes « le temps prévu pour prendre son repas » seront remplacés par « soixante (60) minutes ».

c) La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualification « soudure à haute pression » délivré, sous le régime de qualification, par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
1,88 $/heure	1,93 $/heure	1,98 $/heure	2,03 $/heure	2,10 $/heure

d) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées et plus, bénéficie, pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31**	**Taux à compter du 2027-04-01**
1,16 $/heure	1,19 $/heure	1,22 $/heure	1,25 $/heure	1,29 $/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

6-5.04 Logement

Lorsqu'à la date de la signature de la convention collective antérieure, un logement, dans un immeuble appartenant à la commission était occupé par une personne salariée et que cette personne salariée a continué d'occuper le même poste entre la date de la signature de la convention collective antérieure et la date d'entrée en vigueur de la convention, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

Cependant, la commission peut appliquer au loyer payé par cette personne salariée un taux d'augmentation équivalent à l'augmentation de traitement accordée en vertu de la convention à cette personne salariée pour la période en cause.

6-5.05 Vérification des fournaises

Sous réserve des dispositions de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une personne salariée non résidente, qu'elle procède à la vérification des fournaises, les samedis, les dimanches et les jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque vérification une compensation, selon le taux en vigueur :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
25,18 $/visite	25,89 $/visite	26,56 $/visite	27,22 $/visite	28,17 $/visite

6-5.06

Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention (location et prêt de salles ou de locaux, heures supplémentaires). Cette rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-5.05.

6-5.07

Lorsque la personne salariée est absente pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle peut effectuer cette vérification si elle avise sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-5.08

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux clauses 6-5.05 à 6-5.07 s'appliquent.

6-6.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES OU DE LOCAUX

6-6.01

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, le syndicat choisit, pour la durée de la convention, entre l'un ou l'autre des régimes ci-après décrits. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un ou l'autre des régimes ci-dessous décrits à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, il est réputé avoir choisi le régime II, sous réserve des dispositions de la clause 6-6.05.

Régime I

6-6.02

Lors d'une location de salles ou de locaux dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour l'utilisation de salles, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, la commission est tenue d'y affecter la ou le concierge de l'établissement possédant le plus d'ancienneté travaillant sur l'horaire régulier de jour. Dans le cas où l'entretien ménager est effectué pendant cet horaire, par une personne salariée d'entretien ménager autre que la ou le concierge, la commission y affecte cette autre personne salariée selon l'ordre d'ancienneté. La rémunération prévue pour cette activité en dehors de l'horaire régulier de la personne salariée en cause est équivalente au taux horaire simple applicable à cette personne salariée.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités qui s'appliquent lors du refus ou de l'absence de la ou du concierge ou de la personne salariée d'entretien ménager en cause pour faire effectuer le travail ainsi offert.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lors de l'utilisation de locaux par une municipalité dans le cadre d'une entente signée entre la commission et la municipalité (sauf, dans le cas de location « ad hoc » de locaux par une municipalité pour une activité d'un soir, d'une fin de semaine ou d'un jour férié) ou lors de l'utilisation de locaux des fins d'activités étudiantes socioculturelles ou sportives.

La commission fournit au syndicat la liste des ententes signées avec les municipalités en précisant la localité où elles s'appliquent, leur durée respective et la nature de l'échange de service. Elle transmet aussi, au syndicat, le programme des activités régulières résultant de ces ententes.

Toutefois, dans le cas où en vertu du présent régime, la commission n'est pas tenue d'affecter une personne salariée, les dispositions de la clause 8-3.05 s'appliquent à la personne salariée qui s'occupe, à la demande expresse de la commission, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux.

Régime II

6-6.03

La personne salariée qui accepte, à la demande expresse de la commission, d'effectuer une location ou un prêt de salles ou de locaux en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions prévues à la clause 8-3.05. La commission n'est toutefois pas tenue de lui offrir cette location ou ce prêt de salles ou de locaux.

6-6.04

La réclamation, dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois de sa présentation.

6-6.05

Dans le cas où en vertu de la convention antérieure, la commission et le syndicat ont convenu d'un régime de location et de prêt de salles ou de locaux différent de ceux prévus au présent article, ce régime est maintenu à moins d'entente contraire.

6-6.06

Dans le cadre de tout régime de location et prêt de salles ou de locaux, la commission et le syndicat peuvent convenir d'ajouter au régime en vigueur que lors de l'utilisation de salles ou de locaux, y compris l'utilisation de locaux par une municipalité tel que prévue à la clause 6-6.02, la personne salariée qui y est affectée est rémunérée de la façon suivante :

- Pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
26,44 $	27,18 $	27,89 $	28,59 $	29,59 $

- pour l'ouverture et la fermeture de l'école et des locaux utilisés ainsi que pour le nettoyage sommaire des locaux :

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31	Taux à compter du 2027-04-01
42,91 $	44,11 $	45,26 $	46,39 $	48,01 $

Toutefois, dans le cadre de cette entente, les dispositions de la clause 8-3.05 ne peuvent s'appliquer.

6-7.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

6-7.01

La paie des personnes salariées leur est versée de façon confidentielle par virement bancaire à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Dans le cas où la personne salariée ne reçoit pas sa paie à la date prévue et que cette erreur résulte d'un problème survenu dans le système de virement bancaire, la commission s'engage à prendre sans délai les dispositions nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-7.02

Les renseignements accompagnant le relevé de paie doivent indiquer notamment :

a) le nom de la commission;
b) le nom et prénom de la personne salariée;
c) la classe d'emplois de la personne salariée;
d) la date du versement et la période concernée;
e) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
f) le nombre d'heures supplémentaires et le taux applicable;
g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
h) la cotisation syndicale;
i) les retenues aux fins d'impôt;
j) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
k) les cotisations au Régime de rentes du Québec;
l) la cotisation d'assurance-emploi;
m) la déduction pour une caisse d'épargne ou d'économie et/ou pour le Fonds de solidarité des travailleurs du Québec, s'il y a lieu;
n) le traitement brut et le traitement net;
o) la totalité de ses gains et de certaines déductions et tout autre renseignement, en autant qu'il est déjà fourni par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-7.03

La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de la personne salariée. Ces modes doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix pour cent (10 %) de son traitement brut par paie.

6-7.04

La commission remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux et, le cas échéant, tout montant dû par la personne salariée à la commission.

S'il y a lieu, à la suite de l'application de l'alinéa précédent, la commission verse, à la période de paie suivant son départ, les montants dus en traitement et en avantages sociaux déduits de tout montant dû par la personne salariée.

Cependant, si dans les cinq (5) jours de la réception de l'état prévu au premier alinéa, la personne salariée conteste par grief le montant dû, celui-ci n'est pas récupéré avant le règlement du grief si la personne salariée en formule la demande par écrit. Toutefois, après le règlement du grief, la personne salariée, le cas échéant, doit rembourser le montant dû.

6-7.05

La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Section I Dispositions générales

7-1.01

En plus des dispositions de la présente section, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, à celles travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires et à celles visées par les articles 10-1.00 et 10-2.00.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation pour le comblement des postes, elle rend disponible au syndicat et aux personnes salariées concernées une liste provisoire des postes vacants ou nouvellement créés au moins trois (3) jours ouvrables avant la séance d'affectation.

7-1.02

Dans le cadre de l'application des dispositions prévues au présent article, la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Par exception à l'alinéa précédent, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel.

Cependant, les personnes salariées faisant partie des catégories et de la sous-catégorie d'emplois mentionnées ci-dessus ainsi que celles faisant partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

Malgré ce qui précède, dans les cas où les autres exigences déterminées par la commission ont trait à la connaissance d'un logiciel à l'usage exclusif de la commission ou du réseau des commissions ou centres de services scolaires, la personne salariée ou la personne qui possède les qualifications requises et le plus d'ancienneté obtient le poste.

La personne salariée ou la personne qui obtient le poste bénéficie d'une période d'apprentissage de cinquante (50) jours de travail effectif pour permettre à la commission de mesurer la capacité de cette personne à répondre aux exigences particulières reliées à la connaissance du logiciel.

Si à la fin de la période d'apprentissage la commission estime que la personne salariée ne rencontre pas les exigences particulières, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel.

7-1.03

Lorsqu'une disposition du présent article prévoit le comblement d'un poste ou d'un surcroît de travail en ayant recours à la liste de priorité d'emploi, la commission utilise la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois visée.

7-1.04

Avant de procéder à une réorganisation administrative, la commission doit soumettre son projet au Comité des relations du travail. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.05

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.06

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.07

En tout temps, pendant la période d'adaptation de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de travail effectif de son affectation ou accepter une affectation temporaire jusqu'au prochain mécanisme de sécurité d'emploi.

L'application de l'alinéa précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion.

Malgré les dispositions prévues à la clause 7-1.16, la commission peut procéder à l'affichage d'un poste à l'expiration des délais prévus à la présente clause.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de la présente clause, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

L'application de cette clause entraîne, s'il y a lieu, l'annulation de toute réaffectation et de toute relocalisation d'une personne salariée en disponibilité découlant de cette promotion. Dans ce cas, la personne salariée retourne en disponibilité comme si cette réaffectation ou relocalisation n'avait jamais eu lieu.

7-1.08

La personne salariée affectée de façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

7-1.09

La commission et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'une personne salariée constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions prévues à la clause 7-1.18 et, dans ce cadre, l'ordre décrit à la clause concernée est ajusté en conséquence.

7-1.10

La commission peut, avec l'accord du syndicat, procéder à la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, et ce, sans égard à la procédure prévue à la clause 7-1.18. Cette mutation ne peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée concernée à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu habituel de travail.

Listes de priorité d'emploi

7-1.11

Pour que le nom d'une personne apparaisse sur une liste initiale de priorité d'emploi, les trois (3) conditions suivantes doivent être respectées :

a) elle doit avoir travaillé dans une classe d'emplois[1] pour au moins quatre (4) mois à temps complet ou l'équivalent au cours des douze (12) mois précédents à titre de :

- personne salariée temporaire;
- personne salariée à l'essai;
- personne salariée régulière;

b) elle doit posséder les qualifications requises par la classe d'emplois;

c) la commission doit juger à propos d'inscrire son nom sur une liste de priorité.

7-1.12

La personne salariée temporaire ayant débuté un emploi en vertu des présentes, ne peut exiger un autre emploi devenu disponible même s'il était plus avantageux.

7-1.13

Le nom de la personne salariée peut être radié d'une liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :

a) au troisième refus d'une offre d'emploi dans une même année, à l'exception d'un des motifs suivants :

- un congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- une invalidité ou un accident de travail au sens de la convention;
- tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat;

b) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur sans un motif jugé valable par la commission;

c) l'obtention d'un poste à temps complet;

d) le fait ne pas avoir donné une prestation de travail à la commission au cours des vingt-quatre (24) derniers mois;

---

[1] Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

e) le fait d'avoir subi plus d'une évaluation négative au cours d'une période de dix-huit (18) mois. Seul le caractère abusif de l'évaluation peut faire l'objet d'un grief;

f) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

7-1.14

Les listes de priorité d'emploi sont mises à jour par ordre d'ancienneté cumulée au 30 juin de chaque année. Une copie est affichée dans les établissements et une copie est expédiée au syndicat avant le 31 août. La liste de priorité d'emploi affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat.

Durant cette période, une personne salariée temporaire peut contester son ancienneté.

7-1.15

Une liste de priorité d'emploi est préparée par classe d'emplois pour la catégorie d'emplois de soutien technique et paratechnique et administratif ainsi qu'une liste est préparée par classe d'emplois pour la catégorie d'emplois[1] de soutien manuel.

Un arrangement local peut être conclu pour remplacer ou modifier les clauses 7-1.11 à 7-1.15.

Section II Secteur général

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.16

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de l'abolir ou de le modifier. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au syndicat dans les quinze (15) jours.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner, pour une personne salariée, l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, cela doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les dispositions des clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

---

[1] Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

7-1.17

Lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, elle procède selon la séquence prévue à la clause 7-1.18 et, s'il y a lieu, affiche ce poste pendant une période effective de sept (7) jours ouvrables. L'affichage s'adresse à l'ensemble des personnes salariées, et une copie est transmise au syndicat. La commission peut également, s'il y a lieu, convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés en cours de séance sont comblés.

Malgré ce qui précède :

a) la commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou devenu vacant à l'intérieur de la période comprise entre la rentrée des élèves et la fin du mois de décembre. Toutefois, les postes non comblés définitivement durant cette période sont offerts au mois de janvier lors d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation;

b) afin de constituer un bassin de postes vacants visant à faciliter le processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00, la commission peut décider de combler temporairement un poste nouvellement créé ou définitivement vacant à compter du 1er janvier. Elle doit toutefois décider de le combler définitivement ou de l'abolir le 1er juillet suivant;

c) cependant, la commission peut reporter l'affichage de tout poste définitivement vacant ou nouvellement créé après l'application du mécanisme général de sécurité d'emploi et avant la rentrée des élèves. Le cas échéant, elle procède en un seul affichage à une date qu'elle détermine, laquelle doit se situer avant la rentrée des élèves et comble ces postes selon la séquence prévue à la clause 7-1.18. La commission peut également procéder par séance d'affectation.

7-1.18

Lorsque la commission décide de combler un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, elle procède selon la séquence suivante :

1) Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, couvert par la convention, elle procède par affichage conformément au sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la présente clause ou à défaut selon les sous-paragraphes d), e), f) et j) du paragraphe 2).

2) Poste à temps complet

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps complet, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante :

a) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes salariées régulières permanentes en disponibilité de la même classe d'emplois, les autres personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois et non couvertes par la convention, les personnes salariées régulières permanentes bénéficiant d'un droit de retour à cette classe d'emplois en vertu des dispositions prévues à la clause 7-3.18 ainsi que les personnes salariées qui ont bénéficié du recyclage en vertu du paragraphe E) de la clause 7-3.36. Toutefois, une personne salariée régulière permanente qui a bénéficié du recyclage peut être affectée en promotion.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.18.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe a), elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les personnes salariées régulières en disponibilité et les autres personnes salariées en disponibilité du personnel de soutien à son emploi non couvertes par la convention. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion.

Le cas échéant, lorsque la personne salariée comble un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, elle conserve le traitement de la classe d'emplois qu'elle détenait immédiatement avant ce mouvement, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste dans son ancienne classe d'emplois, conformément aux dispositions du présent chapitre. Son traitement progresse normalement conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00.

La personne salariée qui obtient le poste à combler bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.18, suivant les modalités et la durée qui y sont mentionnées.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe c), la commission comble le poste en choisissant selon l'ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières mises à pied ayant complété deux (2) années de service actif à la commission et qui ont posé leur candidature.

Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied;

e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe d), la commission comble le poste en choisissant selon l'ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées régulières mises à pied et qui ont posé leur candidature.

Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied;

f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe e), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois[1] du poste à combler et les personnes salariées du chapitre 10-0.00, qui ont une ancienneté de quatre (4) mois et plus et qui ont posé leur candidature. La commission procède par ordre d'ancienneté;

g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe f), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité d'une autre commission ou centre de services scolaire pour qui ce mouvement ne constituerait pas une promotion;

h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe g), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité de son personnel de gérance;

i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe h), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes salariées non inscrites sur la liste de priorité qui ont posé leur candidature;

j) à défaut d'avoir comblé le poste selon le sous-paragraphe i), la commission offre le poste à toute autre personne.

Par exception, lorsqu'une personne salariée régulière mise à pied, ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

---

[1] Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

Il en est de même aux fins d'application du sous-paragraphe c) pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel et qui obtient un poste à temps complet, sauf que cette reconnaissance ne peut pas avoir d'effet avant la fin de la période d'adaptation prévue à la clause 7-1.07.

Les personnes salariées visées aux sous-paragraphes f) et i) de la présente clause, à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurer des personnes salariées couvertes par les dispositions des articles 10-1.00 ou 10-2.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, la personne salariée retourne à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la présente clause, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00 ou 10-2.00.

7-1.19

L'affichage prévu au sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, le titre de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et les autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la personne responsable à qui la candidature doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

Dans tous les cas où la commission détermine des exigences autres que celles prévues au Plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

Toutefois, la connaissance d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou la connaissance d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation ne peut faire partie des autres exigences déterminées par la commission sauf dans le cas de l'application de la clause 7-1.02.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom de la candidate ou du candidat choisi, le nom des candidates et candidats et leur ancienneté. De plus, dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'affichage, elle affecte la candidate ou le candidat choisi.

7-1.20

La commission peut continuer d'établir des listes d'admissibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail et d'un projet spécifique

7-1.21

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, de combler un surcroît de travail ou d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique, elle procède de la façon suivante si la durée est préalablement déterminée de quinze (15) jours ouvrables et plus :

a) la commission peut faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail; toutefois ce mouvement ne peut constituer une promotion;

b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, la commission peut faire appel à une personne salariée visée aux clauses 5-3.31 et 7-4.05 ou à celle pouvant être assignée temporairement en vertu d'une loi;

c) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative qui peut ajouter ces heures à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans dépasser la journée ou la semaine régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02. Cet ajout d'heures n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;

d) à défaut, elle l'offre à la personne salariée de la même unité administrative pour qui cette affectation constitue une mutation impliquant une augmentation de son nombre d'heures de travail ou une promotion;

e) à défaut, elle l'offre par ordre d'ancienneté à une personne inscrite sur la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois[1] requise;

f) à défaut, elle l'offre à toute autre personne.

Dans le cadre du paragraphe e), la personne salariée régulière mise à pied et inscrite sur une liste de priorité d'emploi n'acquiert pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

Malgré ce qui précède, lorsque, durant la période suivant l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et la rentrée scolaire, la commission dispose de postes temporairement vacants d'une durée prédéterminée correspondant à l'année scolaire ou plus, elle offre ces postes aux personnes salariées à temps partiel en complément de poste ou en promotion aux autres personnes salariées régulières dans le cadre de l'affichage ou de la séance d'affectation prévu pour cette période à la clause 7-1.17.

Toutefois, dans le cas des projets spécifiques dont la durée couvre au moins l'année scolaire, la commission les offre préalablement aux personnes salariées de l'unité administrative visée pour qui cette affectation constitue une mutation ou une promotion.

---

[1] Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

Section III Secteur de l'adaptation scolaire

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.22

Les postes demeurés vacants à la fin du processus de sécurité d'emploi prévu à l'article 7-3.00 sont comblés par affichage collectif avant la rentrée des élèves selon les dispositions de la clause 7-1.18.

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant après la rentrée des élèves est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.21.

7-1.23

Malgré ce qui précède, après l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et au comblement des postes vacants selon la clause 7-3.21, la commission peut, avant le 1er novembre, ajouter des heures à un poste et combler de façon temporaire tout poste nouvellement créé. Toutefois, après le 1er novembre, l'ajout d'heures et le comblement de façon temporaire tout poste nouvellement créé est possible uniquement lorsque le changement à son organisation découle de l'une ou plusieurs des situations suivantes :

a) conformément aux dispositions prévues à la Politique de l'adaptation scolaire et aux programmes des services complémentaires :

- une modification relativement à l'intégration totale ou partielle d'une ou d'un élève en classe ordinaire ou en classe spéciale;

- une modification ou la mise en place des services d'appui pour répondre aux besoins des EHDAA;

- une modification ou la mise en place d'une mesure préventive pour des élèves dans une situation particulière de vulnérabilité même si elles ou ils ne sont pas identifiés;

b) un changement dans le transport de la clientèle EHDAA;

c) l'arrivée d'une nouvelle ou d'un nouvel élève dans l'établissement laquelle ou lequel requiert une des mesures prévues au paragraphe a);

d) tout autre motif convenu entre la commission et le syndicat.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail et d'un projet spécifique

7-1.24

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, de combler un surcroît de travail ou d'affecter une personne dans le cadre d'un projet spécifique, elle procède selon la clause 7-1.21 si la durée est préalablement déterminée de cinq (5) jours ouvrables et plus.

Après la séance d'affectation ou l'affichage des postes, la commission offre, à l'ensemble des personnes salariées régulières et, par la suite, aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi les postes temporairement vacants dont la vacance est prévue jusqu'à la fin de l'année scolaire.

Section IV Secteur des services de garde et des milieux scolaires

Comblement d'un poste nouvellement créé ou définitivement vacant

7-1.25

Tout poste nouvellement créé ou qui devient définitivement vacant en cours d'année est comblé de façon temporaire selon les dispositions de la clause 7-1.26, et ce, jusqu'à l'application du processus prévu aux clauses 7-3.30 à 7-3.32.

Comblement d'un poste temporairement vacant, d'un surcroît de travail ou d'un ajout d'heures

7-1.26

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, un surcroît de travail ou un ajout d'heures pour une durée préalablement déterminée de cinq (5) jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) malgré les dispositions de la clause 7-2.04 et sous réserve des dispositions de la clause 7-3.16, elle affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;

b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, elle affecte une personne salariée visée aux clauses 5-3.31 et 7-4.04 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, chapitre A-3.001);

c) à défaut, dans le cas d'un poste de technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire, elle offre, par ancienneté, le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde et milieu scolaire qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, et ce, sans modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;

à défaut, dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale, elle offre, par ancienneté, le poste aux personnes salariées du même service de garde et milieu scolaire, et ce, sans modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;

à défaut, dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, elle offre, par ancienneté, le poste ou la ou les périodes de travail à une ou aux personnes salariées du même service de garde et milieu scolaire pour qui cette affectation constitue une augmentation de son nombre d'heures de travail, et ce, sans occasionner des heures supplémentaires. À cette fin, le poste temporairement vacant**,** le surcroît de travail ou l'ajout d'heure peut être fractionné en période dont la durée est déterminée par la commission mais qui ne peut être inférieure à quinze (15) minutes. Tout ajout de période n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée;

d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi.

7-1.27

Lorsque la commission ajoute des heures lors d'une journée pédagogique, d'une sortie ou de la semaine de relâche, elle offre, par ancienneté, les heures selon la séquence suivante :

a) à la personne salariée concernée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du service de garde et milieu scolaire;

b) à une autre personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires du service de garde et milieu scolaire;

c) à une autre personne salariée de l'école. Cet ajout d'heures ne peut occasionner le dépassement de la semaine régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 et ne peut entraîner un conflit d'horaire;

d) à toute autre personne.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01

La personne salariée régulière qui doit être mise à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, si elle est mise à pied ou mise en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste, elle bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02

De plus, lorsqu'un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants, et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03 :

a) l'application des dispositions de l'article 7-3.00;

b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu habituel de travail ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;

c) d'une mise à pied temporaire selon les dispositions de la clause 7-2.03.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée concernée dans le délai imparti, la personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement selon les dispositions de la clause 7-2.03 si elle est non permanente. Si elle est une personne salariée permanente, elle est réputée avoir choisi l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée qui se prévaut du choix prévu au paragraphe b) de la présente clause est réputée avoir effectué ce choix jusqu'à ce que la commission procède à l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.03

Après consultation du syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas, sauf pour le personnel des cafétérias, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail.

Dans le cas du personnel de cafétéria, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante.

Dans le cas des personnes salariées travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée des élèves. Pendant cette période, la commission peut également procéder à la réduction du nombre d'heures prévu à l'horaire de la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

Dans le cas des personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 23 juin d'une année financière et deux (2) jours ouvrables avant la rentrée des élèves.

Pendant la période de fermeture des cafétérias durant le temps des fêtes (Noël, jour de l'An), la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes :

a) les jours de congé auxquels elle a droit en vertu des dispositions de l'article 5-2.00;

b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit.

En outre, la personne salariée de cafétéria qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir la période de fermeture peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se réduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée.

La commission établit l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée détient la même classe d'emplois, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de la mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Une copie de l'avis est simultanément transmise au syndicat.

Une personne salariée peut choisir de prendre ses vacances avant sa mise à pied temporaire.

7-2.04

Au cours de la période de mise à pied, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant et tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier de ces priorités, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Les priorités mentionnées à la présente clause s'exercent selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées concernées.

Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affectée à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-2.02.

7-2.05

Malgré toute disposition contraire, lorsque la commission décide de combler un poste à caractère temporaire, elle peut y affecter une personne salariée en disponibilité à son emploi et les tâches confiées à cette personne salariée doivent être en relation avec ses qualifications et les tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

7-2.06

Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.07

En outre, la personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle pendant sa période de service actif. De plus, durant cette période de mise à pied temporaire, les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Section I Dispositions générales

7-3.01

En plus de la présente section et des sections V, VI et VII, seules les dispositions du présent article où elles sont spécifiquement identifiées s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire et à celles travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation pour le comblement des postes, elle rend disponible au syndicat et aux personnes salariées concernées une liste provisoire des postes vacants ou nouvellement créés au moins trois (3) jours ouvrables avant la séance d'affectation.

7-3.02

Dans le cadre du présent article, la personne salariée qui en déplace une autre ou qui choisit un poste doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la commission. De plus, la personne salariée qui en déplace une autre doit avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. De même, lorsque plus d'une personne salariée peut exercer un choix, ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

À moins d'une disposition à l'effet contraire, l'application du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour la personne salariée régulière permanente bénéficiant d'un droit de retour en vertu du paragraphe d) de la clause 7-3.18, de déplacer une personne salariée dans son ancienne classe d'emplois, ne constitue pas une promotion.

La personne salariée dont l'emploi prend fin ou qui est mise à pied est inscrite sur la liste de priorité d'emploi dans la mesure où elle répond aux conditions prévues à cette liste.

La personne salariée régulière permanente qui choisit ou est tenue d'occuper, selon les dispositions des clauses 7-3.10 à 7-3.16, un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant sa réaffectation, bénéficie des dispositions de la clause 7-3.18. Toutefois, lorsque la personne salariée régulière permanente choisit un poste dans la banque des postes vacants, elle doit choisir un poste à temps complet comportant le même nombre d'heures ou un nombre d'heures plus grand que le nombre d'heures du poste qu'elle occupait; à défaut, elle doit choisir le poste à temps complet comportant le plus grand nombre d'heures.

7-3.03

Aux fins d'application du présent chapitre, l'application des rayons de cinquante (50) kilomètres est entendue comme se faisant par voie routière.

7-3.04

La personne salariée occupant un poste à temps partiel qui est réaffectée dans un poste à temps complet ou déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, acquiert sa permanence si elle a au moins deux (2) années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ces cas seulement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée à temps partiel.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée temporaire remplaçante qui occupe un poste touché au cours du processus de sécurité d'emploi.

Dans le cas d'événements de force majeure amenant la fermeture totale ou partielle d'un établissement, la commission peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture totale ou partielle à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, et ce, jusqu'à ce que cette personne salariée puisse réintégrer son poste ou jusqu'à ce que le poste en cause soit aboli conformément aux dispositions du présent article. Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités.

Pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires les dispositions de l'annexe XVIII s'appliquent.

Secteur général

Section II Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans un secteur autre que dans le secteur de l'adaptation scolaire ou dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.05

La commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %).

   Cependant, pour un poste à temps partiel, l'augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail ne doit pas atteindre soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail;

b) le poste est transféré à moins de vingt (20) kilomètres de son lieu actuel;

c) le poste est rattaché en tout ou en partie à un autre service ou lorsqu'il n'y a qu'un changement de supérieure ou supérieur;

d) une modification dans la répartition du temps de travail entre les mêmes lieux de travail;

e) un autre motif convenu par la commission et le syndicat survient.

Un poste ne peut pas être modifié plus d'une fois à tous les trois (3) ans à moins d'entente avec le syndicat.

7-3.06

Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition.

Sous réserve des dispositions de la clause 7-1.16, la commission ne peut abolir de postes détenus par des personnes salariées régulières que le 1er juillet de chaque année financière.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des personnes salariées régulières à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

La commission peut assigner à d'autres personnes salariées les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité des personnes salariées.

7-3.07

La personne salariée dont le poste est aboli est soit réaffectée, mise à pied, mise en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions du présent article.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste.

Mécanisme de sécurité d'emploi

7-3.08

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent à moins qu'il soit impossible de la rejoindre. Dans ce cas, le choix est fait selon les modalités déterminées après entente entre la commission et le syndicat.

La personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.10 à 7-3.16.

7-3.09

Dans le cadre de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi, la commission constitue, par classe d'emplois, une banque de postes vacants comprenant les postes visés à la clause 7-1.16 qu'elle décide de maintenir, les postes nouvellement créés ainsi que les postes dont les titulaires ont signé une demande de rente de retraite et dont le départ est fixé avant le 1er août.

Si le nombre de postes vacants de cette banque est inférieur au nombre de personnes dont le poste est aboli dans une classe d'emplois, les personnes salariées de cette classe d'emplois possédant le moins d'ancienneté sont déclarées excédentaires jusqu'à concurrence du nombre de personnes salariées dont le poste est aboli. Leur poste devient vacant et est ajouté à la banque.

À la fin du processus de sécurité d'emploi, la personne salariée régulière déclarée excédentaire reprend son poste s'il est demeuré vacant ou, à défaut, un autre poste demeuré vacant. Toutefois, si le poste vacant était détenu par une personne salariée à l'essai, celle-ci reprend son poste et poursuit sa période d'essai.

Les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'entraîner la mise en disponibilité d'une personne salariée.

7-3.10

La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit, à son choix :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

7-3.11

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe b) de la clause 7-3.10 doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

b) à défaut, déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

7-3.12

La personne salariée régulière déclarée excédentaire dans sa classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.09 ou la personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu des clauses 7-3.10 et 7-3.11, doit, à son choix :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.13

La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de la clause 7-3.12, doit, à son choix :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.14

La personne salariée régulière déplacée en vertu du paragraphe b) des clauses 7-3.11, 7-3.12 et 7-3.13 précédentes doit :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

b) à défaut, elle doit, à son choix :

1) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

2) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est identique à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.15

La personne salariée régulière qui n'a pu obtenir un poste en vertu de la clause 7-3.14 doit, à son choix :

a) choisir un poste dans la banque de postes vacants de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.16

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison de l'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel.

Toutefois, la personne salariée régulière non permanente occupant un poste à temps complet peut volontairement :

i) choisir un poste à temps partiel dans la banque de postes vacants de sa classe d'emplois;

ou

ii) déplacer la personne salariée la moins ancienne dont le poste est à temps partiel de sa classe d'emplois;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.17

Dans le cadre de la présente section, la commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou dont le poste est aboli. De plus, la personne salariée régulière qui ne peut pas obtenir un poste à la suite de l'application des clauses 7-3.10 à 7-3.16 est mise en disponibilité si elle est permanente, ou mise à pied si elle est non permanente.

Protection salariale

7-3.18

La personne salariée régulière permanente réaffectée en vertu des dispositions des clauses 7-3.10 à 7-3.16 et la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée à un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-3.37 bénéficient des dispositions qui suivent :

a) si elle est réaffectée à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste auquel elle est réaffectée et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;

b) si, dans sa commission, la personne salariée permanente est réaffectée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant sa réaffectation, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit :

   1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste, et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation. Lors d'une réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;

   2) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation, dans le cadre des dispositions du sous-paragraphe a) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 ou lors de l'application des dispositions des clauses 7-3.13 et 7-3.15; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue;

c) si elle est réaffectée dans une autre commission ou centre de services scolaire à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et son traitement est ajusté en conséquence. Elle obtient également la compensation suivante :

la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de la personne salariée. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'elle reçoit dans le poste où elle est réaffectée rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée progresse;

d) si elle est réaffectée dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, elle se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée. Cependant, elle conserve, aux fins de traitement seulement, la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

Lorsque le poste dans lequel elle est ainsi réaffectée comporte moins d'heures régulières de travail que le poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, lors de sa mise en disponibilité, elle bénéficie alors des dispositions du paragraphe b) ou c), le cas échéant, de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

De plus, si elle est ainsi réaffectée dans sa commission, elle bénéficie à sa commission d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé :

1) de la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et

2) comportant un nombre d'heures régulières de travail au moins égal au nombre d'heures régulières de travail du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité.

Ce droit de retour s'exerce conformément aux dispositions prévues au sous-paragraphe a) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18. Advenant le refus de la personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit ci-haut, elle perd alors tous les bénéfices du présent paragraphe et se voit appliquer les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire;

e) lorsqu'en vertu des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, une personne salariée a dû accepter dans sa commission un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) et des dispositions du paragraphe c) de la présente clause.

Section III Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.19

La procédure de déplacement et d'attribution des postes vacants de la présente section s'applique uniquement aux postes prévus dans le secteur de l'adaptation scolaire.

7-3.20

La commission détermine la planification de l'effectif et effectue les mouvements de personnel et la sécurité d'emploi avant la rentrée des élèves.

La commission crée, sous réserve des besoins de l'organisation, du service et des élèves, des postes avec le plus grand nombre d'heures possible et comportant des horaires continus, notamment en fusionnant les postes compatibles de la même classe d'emplois. La commission n'est pas tenue de fusionner ou de créer des postes si cela a pour effet d'occasionner du temps de déplacement, des frais de déplacement ou un conflit d'horaire, ni excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Lors de l'établissement des postes dans le secteur de l'adaptation scolaire, la commission doit tenir compte des services offerts à la clientèle de l'adaptation scolaire et des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage qui fréquentent un service de garde.

Lors de la planification de l'effectif, la commission n'est pas tenue de procéder à l'abolition d'un poste lorsqu'une des circonstances suivantes se présente :

a) le poste fait l'objet d'une augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail jusqu'à concurrence de vingt pour cent (20 %).

   Cependant, pour un poste à temps partiel, l'augmentation du nombre d'heures hebdomadaires de travail ne doit pas atteindre soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail;

b) le poste est transféré à moins de vingt (20) kilomètres de son lieu actuel.

Malgré les dispositions qui précèdent, la commission peut toutefois modifier l'affectation d'une personne salariée en cours d'année lors d'une modification significative des services à rendre.

Sécurité d'emploi pour les personnes salariées travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire

7-3.21

Les clauses 7-3.22 à 7-3.25 s'appliquent de façon concomitante.

La commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés en cours de séance sont comblés. La commission peut aussi procéder par un affichage collectif d'une durée de sept (7) jours.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, elle priorise la tenue de la séance d'affectation en dehors des périodes de vacances ou de mise à pied temporaire.

Lorsque la commission procède par séance d'affectation, la personne salariée qui peut choisir un poste n'exerce son choix qu'une seule fois.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où les dispositions relatives à la sécurité d'emploi s'appliquent quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.22 à 7-3.25.

7-3.22

Les postes sont comblés de la façon suivante :

a) la personne salariée conserve le poste qu'elle détenait l'année précédente s'il existe toujours. Cependant, sous réserve des dispositions de la clause 7-3.20, le poste de la personne salariée dont le nombre d'heures a été augmenté au cours de l'année précédente et dont l'augmentation est maintenue en tout ou en partie au cours de la présente année est considéré comme un poste vacant. De plus, la personne salariée dont le poste se retrouve avec un nombre d'heures inférieur l'année suivante se voit offrir ce poste en priorité; elle peut alors l'accepter ou le refuser;

b) la commission offre selon l'ordre d'ancienneté les postes vacants et les postes libérés aux personnes salariées régulières de la même classe d'emplois, soit :

- les personnes salariées en disponibilité;
- les personnes salariées qui bénéficient d'une protection salariale;
- les personnes salariées qui ont fait une demande de mutation;
- les personnes salariées dont le poste est aboli.

Un poste de technicienne ou de technicien en éducation spécialisée, de technicienne-interprète ou de technicien-interprète et de technicienne en écriture braille ou de technicien en écriture braille prévu à la planification des effectifs dans le secteur de l'adaptation scolaire doit inclure, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

7-3.23

A) La personne salariée régulière dont le poste est aboli doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois selon la clause 7-3.22;

ou

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de sa classe d'emplois.

B) La personne salariée régulière dont le poste est aboli qui n'a pu obtenir un poste en vertu du paragraphe A) précédent doit :

a) choisir un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

ou

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

C) La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe b) des paragraphes A) et B) de la clause 7-3.23 doit :

a) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois;

à défaut

b) choisir un poste vacant de la classe d'emplois dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte;

à défaut

c) déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de sa catégorie dont le maximum de l'échelle de traitement est immédiatement inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle quitte.

7-3.24

La personne salariée régulière déplacée en vertu du sous-paragraphe c) du paragraphe C) de la clause 7-3.23 doit exercer les choix prévus au paragraphe C) de la clause 7-3.23 et ainsi de suite.

7-3.25

Lorsqu'une personne salariée régulière ne peut en déplacer une autre ou prendre un poste vacant de sa classe d'emplois en raison d'un des motifs suivants :

a) elle ne possède pas les qualifications requises et ne répond pas aux autres exigences déterminées par la commission;

b) elle occupe un poste à temps complet et le poste disponible est à temps partiel;

c) le poste disponible est situé à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail;

elle déplace la personne salariée régulière la moins ancienne de sa classe d'emplois qui détient un poste pour lequel les motifs énumérés ci-dessus sont respectés.

7-3.26

La personne salariée régulière qui ne peut obtenir un poste à la suite de l'application des dispositions de la présente section est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai lorsque son poste est aboli ou qu'elle est déplacée.

7-3.27

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application des dispositions de la présente section sont comblés conformément aux dispositions de l'article 7-1.00.

7-3.28

Les dispositions relatives à la protection salariale prévues à la clause 7-3.18 s'appliquent à la personne salariée travaillant dans le secteur de l'adaptation scolaire.

Section IV Sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.29

Dans le cadre de la présente section, la procédure de déplacement et d'attribution de postes vacants s'applique uniquement aux postes dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires.

La personne salariée régulière absente en raison d'un motif prévu à la convention exerce son choix au moment où le mécanisme de sécurité d'emploi s'applique quel que soit le moment prévu pour son retour au travail.

La commission met fin à l'emploi de la personne salariée à l'essai déplacée ou de la personne salariée qui n'a pas été rappelée.

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.30

Dans le cadre de la planification des postes, la commission forme les groupes en respect du Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 11); elle doit tenir compte de la présence des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA). De plus, un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

L'affectation de ces personnes salariées se fait de la façon suivante :

A) Au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission rappelle, en fonction de ses besoins, la personne salariée dans son service de garde et milieu scolaire. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant un nombre d'heures de travail établi sur une base temporaire.

B) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste dans chaque service de garde et milieu scolaire. Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service de garde et milieu scolaire, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

   Les postes doivent aussi inclure, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

C) La commission offre, par service de garde et milieu scolaire et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées, les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

7-3.31

À la suite de l'application de la clause 7-3.30 :

A) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.18, dans tous les services de garde et milieux scolaires, la liste des postes nouvellement créés ou définitivement vacants de techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire.

La commission choisit parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire non rappelés et, par la suite, parmi les techniciennes ou techniciens en service de garde et en milieu scolaire réguliers, les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale réguliers ou les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire réguliers qui ont posé leur candidature.

B) Au plus tard le 30 septembre, la commission affiche, conformément à la clause 7-1.18, dans tous les services de garde et milieux scolaires, la liste des postes vacants d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, classe principale et d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire définitivement vacants ou nouvellement créés.

Au plus tard le 15 octobre, la commission choisit parmi les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale ou les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire réguliers non rappelés et les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire, classe principale ou les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire réguliers qui ont fait une demande de mutation à l'intérieur d'un délai déterminé par la commission. À cette fin, la commission peut convoquer une séance d'affectation au cours de laquelle les postes vacants et les postes libérés dans le cadre de la séance d'affectation sont comblés. La personne salariée qui choisit un poste vacant n'exerce son choix qu'une seule fois.

C) La personne salariée visée à la clause 7-3.35 doit :

1) choisir un poste vacant de sa classe d'emplois offert dans le cadre des paragraphes A) et B) précédents, sous réserve de la clause 7-3.03. Elle bénéficie alors d'une priorité pour combler ce poste;

2) à défaut, déplacer la personne salariée non permanente à temps complet la moins ancienne de sa classe d'emplois si le poste de cette personne salariée comporte un nombre d'heures plus élevé que celui du poste qu'elle détient.

Toutefois, la personne salariée en disponibilité déplace cette personne salariée peu importe le nombre d'heures du poste qu'elle détient.

Cependant, la personne salariée régulière permanente qui est rappelée dans un poste comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle détenait l'année précédente, renonce à recevoir le bénéfice de la protection salariale si elle choisit de conserver ce poste.

D) La personne salariée déplacée en vertu du sous-paragraphe 2) du paragraphe C) choisit un poste, conformément aux paragraphes A) et B) précédents. À défaut, elle est mise à pied.

7-3.32

A) La personne salariée qui n'a pu obtenir un poste en application des clauses 7-3.30 et 7-3.31 est mise à pied si elle est non permanente.

B) La personne salariée permanente qui n'a pu obtenir un poste à temps complet est mise en disponibilité.

7-3.33

Les postes demeurés vacants à la suite de l'application de la clause 7-3.31 sont comblés, conformément à la clause 7-1.18.

7-3.34

La personne salariée régulière qui n'a pas été rappelée dans son service de garde et milieu scolaire le 15 septembre est mise à pied si elle est non permanente ou mise en disponibilité si elle est permanente. Elle est considérée comme une personne salariée régulière non rappelée aux fins de la clause 7-3.31.

Protection salariale pour les personnes salariées permanentes travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.35

La personne salariée en disponibilité ou la personne salariée permanente qui n'a pu être affectée dans un poste comportant le même nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente voit son salaire protégé sur la base du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail de l'année précédente, sous réserve du deuxième alinéa du paragraphe C) de la clause 7-3.31. Cette protection s'applique en fonction d'une semaine régulière de travail d'une durée maximale de trente-cinq (35) heures. La commission peut utiliser les services de la personne salariée pour la différence entre le nombre d'heures du poste qu'elle détient et celui pour lequel elle voit son salaire protégé.

Cependant, une personne salariée permanente ne peut voir sa semaine régulière de travail réduite de manière à lui faire perdre le statut de personne salariée à temps complet, et ce, même si la diminution du nombre d'heures s'opère sur plusieurs années.

Préalablement à l'application de la clause 7-1.26, la personne salariée permanente qui bénéficie d'une protection de son nombre d'heures peut se voir assigner des tâches afin de compléter sa semaine régulière de travail.

Section V Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité

7-3.36

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde avec l'accord ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes :

1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une (1) année. Pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et d'assurance maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles;

2) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;

3) seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;

4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;

5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée régulière permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de la permanence de la personne salariée.

La commission accorde également une prime de séparation à la personne salariée régulière permanente mise en disponibilité qui choisit de démissionner. La personne salariée en disponibilité qui démissionne perd sa permanence.

La personne salariée qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagée dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle a reçu une prime. Cette prime ne peut être accordée à une personne salariée qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année de service complète au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle a démissionné de la commission.

C) Transfert de la permanence

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence d'une personne salariée qui n'est pas mise en disponibilité est transférable à une autre commission ou centre de services scolaire qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

D) Prêt de service

La commission, la personne salariée et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prête les services de la personne salariée régulière permanente à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité. Dans ce cas, les parties remplissent et signent le contrat prévu à l'annexe XII. Cependant, avant que la commission signe un contrat avec une personne salariée et un organisme, elle doit aviser le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne salariée avec laquelle elle a l'intention de conclure un contrat.

E) Recyclage

La commission peut exiger, selon ses besoins, d’une personne salariée en disponibilité de suivre une formation afin d’accroître ses chances de réintégrer un poste à la commission en tenant compte des qualifications, des compétences et de la capacité de la personne salariée pour réussir un tel recyclage. Si la personne salariée accepte l’offre de recyclage, elle demeure en disponibilité tant et aussi longtemps qu’elle n’a pas obtenu un poste régulier à temps complet dont le traitement est au moins égal à celui reçu durant le recyclage.

Dans un premier temps, si la personne salariée en disponibilité refuse, l'offre de recyclage est faite, par ancienneté, aux personnes salariées régulières à temps complet de la même classe d'emplois dont le poste, temporairement libéré, permet à la commission d'y affecter la personne salariée en disponibilité conformément aux dispositions du premier alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.37. Dans ce cas :

a) La personne salariée régulière à temps complet de la même classe d'emploi qui accepte l'offre voit son traitement progresser normalement durant la période de recyclage comme si elle était demeurée au travail. Cette période est comprise entre le dernier jour de travail de cette personne salariée précédant son recyclage et le premier jour de travail qui suit. Si cette personne salariée ne réintègre pas le travail à titre de détentrice ou détenteur d'un poste régulier à temps complet dont le traitement est au moins égal à celui maintenu durant le recyclage, elle peut réintégrer son poste d'origine. La commission peut toutefois lui offrir de maintenir son traitement dans un autre poste obtenu en vertu de la convention en comblant la différence.

b) La personne salariée en disponibilité est affectée temporairement au poste ainsi libéré, sous réserve du premier alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.37.

Lorsque la personne salariée a terminé son recyclage, qu'elle obtient un poste conformément au sous-paragraphe a) du présent paragraphe et qu'elle termine avec succès sa période d'adaptation et sa période d'apprentissage, s'il y a lieu, son poste d'origine est alors considéré définitivement vacant et les dispositions de la clause 7-1.18 s'appliquent.

Dans un deuxième temps, si aucune personne salariée régulière à temps complet de la même classe d'emplois n'accepte l'offre de recyclage, la personne salariée en disponibilité doit l'accepter. Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.

Lorsque la personne salariée a terminé son recyclage, la commission l'affecte à un poste conformément au premier alinéa du paragraphe a) de la clause 7-3.37. Elle doit terminer avec succès sa période d'adaptation et sa période d'apprentissage, s'il y a lieu. Le défaut de la commission d'affecter la personne salariée à un poste, permet à cette dernière de continuer de bénéficier des dispositions de la clause 7-3.37.

La personne salariée qui accepte le recyclage s'engage à participer à la formation.

Tous les coûts relatifs à cette formation sont aux frais de l'employeur. Les autres modalités sont convenues entre les parties locales et la personne salariée avant le début de la formation.

Section VI Droits et obligations de la personne salariée

7-3.37

a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps complet dans sa commission, situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter si elle possède les qualifications requises par le Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste.

Malgré ce qui précède, lors de la fermeture d'un établissement et dans le cas où il n'y a pas d'autres établissements situés à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, la personne salariée en disponibilité doit accepter le poste qui lui est offert, et ce, peu importe le nombre d'heures, l'horaire concerné et la classe d'emplois à laquelle elle appartient.

De même, toute personne salariée en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps complet dans une autre commission ou centre de services scolaire, à l'intérieur de l'aire géographique décrite à l'alinéa précédent, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois et si elle possède les qualifications requises par le Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Le défaut, pour une personne salariée en disponibilité, d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part, auquel cas la personne salariée ne peut bénéficier de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.36. Dans le cas où cette offre est faite par une autre commission ou centre de services scolaire, la personne salariée dispose d'un délai de sept (7)[1] jours pour l'accepter.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste à la commission ou à une autre commission ou centre de services scolaire, bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la clause 7-3.18.

Dans le cadre de la présente clause, une personne salariée qui, lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de douze (12) mois, ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte d'être relocalisée bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement si sa relocalisation implique son déménagement et si son futur lieu de travail est à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des commissions ou centres de services scolaires des régions #01(Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Iles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) et #09 (Côte-Nord).

---

[1] Lire douze (12) jours au lieu de sept (7) jours si cette offre implique le déménagement de la personne salariée en cause.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause dans une autre commission ou centre de services scolaire permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

c) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

d) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité son traitement progresse normalement.

e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans une autre commission ou centre de services scolaire conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai.

f) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité du personnel de soutien est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de jours de congé de maladie non monnayables[1].

g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications.

h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission ou centre de services scolaire du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet de la classe d'emplois de la personne salariée en disponibilité.

i) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve *prima facie* servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

---

[1] De même, la commission reconnaît le statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, la permanence, l'ancienneté et la banque de congés de maladie non monnayables d'une personne salariée de soutien d'une autre commission ou centre de services scolaire qui est référée à la commission selon des dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention collective qui régit cette personne salariée.

j) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied à la suite de l'application des dispositions du présent article, demeure inscrite sur la liste du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauche qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission ou centre de services scolaire de la même région prévue à l'annexe XIX, et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'embauche. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauche, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.

k) La personne salariée relocalisée à la suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission scolaire d'origine, des dispositions de l'annexe V aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'œuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à :

1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;

2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

l) La commission peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, l'assigner à des tâches chez un autre employeur des secteurs public et parapublic.

Section VII Obligations de la commission

7-3.38

Lorsque la commission doit procéder à une embauche, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse, le cas échéant, une demande au Bureau provincial de relocalisation desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom de toute personne salariée qu'elle met en disponibilité de même que du nom de toute personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.39

Durant l'année financière précédant celle d’une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou de plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de postes qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, une nouvelle commission, une commission annexante ou une commission restructurée peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes.

7-3.40

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un niveau ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique (RLRQ, chapitre I-13.3), la personne salariée régulière ou la personne salariée régulière permanente, dont la majeure partie des fonctions doit s'exercer auprès de l'autre commission scolaire, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée régulière permanente peut demeurer à l'emploi de la commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission qui l'a pris en charge peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou, selon le cas, en une ou des mises en disponibilité.

7-3.41

Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission), d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied par suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son poste actuel peut, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, obtenir d'être mutée, d'être rétrogradée ou promue, selon le cas, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La personne salariée régulière victime d'une lésion professionnelle et qui, de ce fait, doit être déplacée de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de l'alinéa précédent.

7-4.02

La personne salariée régulière permanente qui est mise à pied à la suite de l'expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe a) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 a droit, à compter de sa mise à pied et jusqu'à concurrence d'une période de deux (2) ans, de poser sa candidature à l'étape c) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 si elle rencontre les exigences d'un poste disponible en vertu de la clause 7-1.18.

7-4.03

À compter de la date où la personne salariée régulière permanente visée à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre des dispositions de l'article 7-3.00.

7-4.04

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'une incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-4.05

La personne salariée régulière permanente victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas réintégré un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.15 et qui est mise à pied après l'expiration des délais prévus à la clause 5-9.18, bénéficie des dispositions prévues à la clause 7-4.02. De plus, au cours de la période prévue à la clause 7-4.02, la personne salariée qui le demande bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant ou tout poste à caractère temporaire et bénéficie des dispositions applicables à la personne salariée temporaire.

Malgré ce qui précède, lorsque la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de deux (2) ans de la date du début de sa lésion professionnelle, les délais prévus à la clause 7-4.02 sont réduits d'autant selon le cas.

7-4.06

Les dispositions des clauses 7-4.02 et 7-4.05 s'appliquent également, le cas échéant, pour leurs effets résiduels aux employés qui ont été mis à pied, et ce, selon les dispositions pertinentes de la convention collective précédente.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01

Dans le cadre des discussions sur l'organisation du travail, les parties reconnaissent l'importance d'étudier des alternatives favorisant la réduction du travail à forfait. Cet objectif doit se réaliser en considérant la qualité des services, la qualité de vie et les impératifs budgétaires.

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

7-5.02

Si la commission a l'intention d'attribuer du travail à forfait et que ces travaux sont à caractère continu et peuvent être effectués par des personnes salariées, elle doit référer le dossier au Comité des relations du travail en indiquant les motifs au soutien de son orientation et la date prévue de la prise de décision, laquelle ne peut survenir avant un délai de soixante (60) jours de l'avis.

7-5.03

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de travail à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre fin au contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, dans la mesure où la commission peut réaffecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

Ancienneté pour la personne salariée régulière

8-1.01

La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait à cette date par application des dispositions de l'article 8-1.00 de la convention collective antérieure. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission lui reconnaît l'ancienneté en conformité avec les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.12.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification des emplois de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel, pour le compte de la commission, des commissions scolaires ou centres de services scolaires (institutions) à laquelle, auxquelles ou auxquels celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours. De plus, la personne salariée ne peut pas accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté par année financière.

L'ancienneté d'une personne salariée qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui ci-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission. Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au Plan de classification des emplois de soutien : technique et paratechnique, administratif et manuel, ni aux fins de mouvements de personnel et de la sécurité d'emploi.

8-1.03

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en service actif;

b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la convention;

c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;

d) lorsqu'elle est absente du travail en raison d'accident ou de maladie autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;

f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activités syndicales;

g) lorsqu'elle est mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00;

h) lorsque la personne salariée est en congé en vertu des dispositions de l'article 5-4.00;

i) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins;

j) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour fins de perfectionnement et de formation.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;

b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

c) lorsqu'elle est absente du travail en raison de maladie ou d'accident autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

a) lors d'une cessation définitive de son emploi;

b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée aux dispositions du paragraphe b) de la clause 8-1.04. Son nom est alors inscrit à la liste de priorité d'emploi de la classe d'emplois[1] qu'elle détenait, et ce, en fonction de la durée de son ancienneté;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées indiquant le nom de la personne salariée et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la convention.

---

[1] Lire sous-catégorie des emplois d'entretien et de service pour les classes d'emplois visées à cette sous-catégorie.

Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et un exemplaire est transmis au syndicat.

8-1.07

La commission affiche cette liste dans ses immeubles ou la transmet à chaque personne salariée.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toutefois, une révision peut être demandée après que la liste soit devenue officielle, mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10

Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.11

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission lui reconnaît l'ancienneté qu'elle a accumulée lorsqu'elle était une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée par l'article 10-1.00 ou 10-2.00. Elle l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément un exemplaire au syndicat.

8-1.12

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

Ancienneté pour la personne salariée temporaire et la personne salariée visée par l'article 10-1.00 ou 10-2.00

8-1.13

La personne salariée temporaire ou celle travaillant dans le cadre de l'article 10-1.00 ou 10-2.00 accumule de l'ancienneté lorsqu'elle est en service actif. Son ancienneté s'exprime en années, mois et jours. De plus, la personne salariée ne peut pas accumuler plus d'une année d'ancienneté par année financière.

8-1.14

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle est en service actif;

b) lorsqu'elle bénéficie des dispositions de la clause 5-9.21 concernant les accidents de travail et la maladie professionnelle durant une période où elle serait autrement en service actif.

8-1.15

La personne salariée conserve son ancienneté, mais sans accumulation dans les cas suivants :

a) lorsqu'elle bénéficie des dispositions concernant les droits parentaux prévues à l'annexe XI pour les personnes salariées couvertes par l'article 10-1.00 et 10-2.00 et par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01;

b) lorsqu'elle ne fournit pas de prestation de travail durant une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

8-1.16

La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

a) lors d'une cessation définitive de son emploi;

b) lorsqu'elle ne fournit pas de prestation de travail durant une période excédant vingt-quatre (24) mois;

c) lorsque son nom est radié d'une liste de priorité d'emploi en vertu d'un des motifs prévus à la clause 7-1.13.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et des emplois de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min).

8-2.03

Malgré les dispositions de la clause 8-2.01 ou 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou de gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux dispositions des clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04

Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu, sauf si le maintien du nombre d'heures de travail en vigueur entraîne le paiement d'heures supplémentaires auquel cas, et malgré les dispositions de la clause 8-2.08, la commission peut modifier l'horaire de travail, et le nombre d'heures de travail, aux fins d'éviter le paiement d'heures supplémentaires. Toutefois, les dispositions prévues à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.05

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas.

8-2.06

La personne salariée a droit à une période de quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

Aux fins d'application de la présente clause, une demi-journée de travail signifie une période continue d'au moins trois (3) heures de travail.

La personne salariée bénéficie d'une période non payée de trente (30) minutes au minimum jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes pour prendre son repas vers le milieu de la journée de travail.

8-2.07

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.

8-2.08

L'horaire de travail peut être ajusté à la suite d'un préavis de dix (10) jours, si cet ajustement se situe à l'intérieur d'une amplitude de soixante (60) minutes avant ou après la journée régulière de travail de la personne salariée. Une copie de l'avis est transmise au syndicat. Cet ajustement doit répondre aux conditions suivantes :

- l'horaire de la personne salariée ne peut être ajusté plus de (2) fois par année scolaire. La deuxième fois, l'ajustement d'horaire doit se situer dans l'amplitude de soixante (60) minutes de l'horaire initial;

- la personne salariée doit être préalablement consultée relativement à l'ajustement de son horaire et elle doit recevoir les motifs justifiant cette décision;

- si une seule personne salariée au sein d'une équipe de travail d'une même classe d'emplois doit être visée par un ajustement d'horaire, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter.

8-2.09

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique et[1] administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

---

[1] Lire « ou » au lieu de « et » dans le cas de personnes salariées dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

8-2.10

Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

8-2.11

Sous réserve des dispositions des clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.04 et de l'article 8-3.00, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre.

8-2.12

En cours d'année, des heures régulières de travail peuvent être ajoutées à un poste. L'ajout d'heures ne peut occasionner le dépassement de la journée ou de la semaine régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 et n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée. Dans le secteur de l'adaptation scolaire, l'ajout d'heures s'effectue sous réserve de la clause 7-1.23.

Toutefois, dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, l'ajout d'heures peut occasionner le dépassement de la journée régulière de travail prévue, mais ne peut occasionner le dépassement de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Lorsque la commission décide de maintenir, en tout ou en partie, les heures ajoutées à un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires pour l'année financière suivante, sous réserve des dispositions de la clause 7-3.05 ou 7-3.20, le poste est alors considéré vacant et il est ajouté à la banque de postes vacants prévue à la clause 7-3.09 ou 7-3.22. La personne salariée titulaire du poste bénéficie de l'application des dispositions relatives à la sécurité d'emploi comme si son poste avait été aboli.

8-2.13

La commission peut diminuer en cours d'année les heures d'un poste autre qu'un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, pour des raisons imprévisibles et réaffecter la personne salariée, de façon temporaire ou régulière, à d'autres tâches compatibles pour une durée équivalente.

8-2.14

Dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, la commission peut, au cours de la semaine de relâche ou à compter du 15 mai, réduire le nombre d'heures d'un poste. En cours d'année, la commission peut réduire le nombre d'heures d'un poste à la suite d'une diminution significative de la clientèle. Lorsque la réduction d'heures vise plus d'une personne salariée, la commission procède par ordre inverse d'ancienneté. Une réduction d'heures durant la semaine de relâche peut impliquer que les services de la personne salariée ne soient pas requis.

8-2.15

Dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, l'horaire de travail peut être établi sur une base annuelle.

8-2.16

Dans le secteur de l'adaptation scolaire, lorsque l'élève auprès de laquelle ou duquel la personne salariée travaille s'absente, elle peut être réaffectée temporairement à un poste situé à cinquante (50) kilomètres ou moins par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail pour effectuer des tâches compatibles avec ses qualifications et son expérience.

Lorsque l'élève auprès de laquelle ou duquel la personne salariée travaille quitte définitivement, elle est réaffectée à d'autres tâches temporaires tel que prévu à l'alinéa précédent jusqu'à la date de l'application du mécanisme de sécurité d'emploi prévu à la section III de l'article 7-3.00.

8-2.17

L'horaire de travail de la personne salariée travaillant dans les classes d'emplois d'éducatrice ou d'éducateur en milieu scolaire, de préposée ou préposé aux élèves handicapés ou de surveillante ou surveillant d'élèves doit comporter une période minimale de travail d'une (1) heure, et ce, sans interruption pour chaque période distincte qu'elle se situe avant le début[1] des classes ou après la fin[2] des classes sauf si cela a pour effet de retarder la fermeture du service de garde en fin de journée.

Cependant, si la personne salariée est affectée dans un poste dans la même classe d'emplois ou dans une autre classe d'emplois immédiatement au début[1] des classes ou immédiatement avant la fin[2] des classes, le total du temps travaillé dans les affectations doit égaler au minimum une (1) heure de travail, et ce, sans interruption.

---

[1] Première période du matin.

[2] Dernière période de la fin de la journée.

8-2.18

La commission a la possibilité d'autoriser le télétravail en fonction des procédures ou des encadrements locaux.

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission doit consulter le syndicat concernant les procédures ou les encadrements locaux au sujet du télétravail.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail prévu aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 est considéré comme des heures supplémentaires.

Malgré ce qui précède, pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, les dispositions du présent article s'appliquent lorsqu'elle effectue plus de trente-cinq (35) heures par semaine.

Toutefois, pour la personne salariée travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires, le travail requis après la fermeture du service de garde en fin de journée ou lors des jours chômés et payés, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02

Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si elles ne sont pas commencées, au cours des heures régulières de travail, elles sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, école, centre ou division territoriale.

8-3.04

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.05

Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente à la valeur du taux des heures supplémentaires prévues à la clause 8-3.06 à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la commission sur le moment de la reprise en temps.

Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les soixante (60) jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.

8-3.06

À défaut d'entente selon les dispositions qui précèdent, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes :

a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de la semaine régulière de travail ou de la journée régulière de travail prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02 et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 %) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;

c) à son taux horaire double (200 %) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

8-3.07

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle reçoit, sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-3.05, une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08

Les heures supplémentaires sont payées par la commission dans un délai maximum de un (1) mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

8-4.02

a) Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'une personne représentante du syndicat. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

   À la suite de la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

   Le fait pour le syndicat ou la personne salariée ou pour les deux de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

b) Avant d'imposer une suspension indéfinie à une personne salariée, la commission doit informer la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat de son intention d'imposer cette mesure à la personne salariée. À cette fin, la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat peut demander une rencontre entre la commission, la personne salariée et la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat avant que la commission procède à l'imposition de cette mesure.

   Si une rencontre est ainsi demandée, elle doit avoir lieu immédiatement après que la commission ait informé la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat de son intention d'imposer une mesure à la personne salariée.

   Le fait pour la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat de ne pas demander une rencontre, ou le fait pour la personne déléguée du syndicat ou la personne représentante du syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter immédiatement à la rencontre n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder à la suspension indéfinie.

L'imposition d'une suspension indéfinie par la commission n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder ultérieurement au congédiement de la personne salariée conformément aux dispositions du paragraphe a) de la présente clause.

8-4.03

Sous réserve des dispositions de la clause 8-4.02, dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante du syndicat. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans le même délai.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, de la personne représentante du syndicat.

8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement ou sa suspension, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 ou, selon le cas, à la clause 8-4.03, a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes contributoires prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.

8-4.08

La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée à l'alinéa précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois moins un (1) jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par une ou un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier de l'assurance maladie et de l'assurance vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-4.13

Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

La commission, avec la collaboration du syndicat, s'engage à maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, et à éliminer à la source même, les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.02

La commission doit prendre, dans la mesure prévue à la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et pour maintenir des conditions d'hygiène adéquates.

8-5.03

La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du Comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention collective antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de personne représentante en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit la commission du nom de cette personne représentante dans les quinze (15) jours de sa désignation. Celle-ci peut s'absenter de son travail sans perte de traitement après avoir informé sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat, lorsque sa présence est requise au Comité des relations du travail pour discuter de questions de santé et de sécurité.

Lors d'un problème urgent, le comité se réunit dans les meilleurs délais.

8-5.04

Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission.

8-5.05

La commission ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire ou toute autre sanction à cause de l'exercice par une personne salariée d'un droit que lui reconnaît le présent article.

8-5.06

Une personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, après avoir avisé la commission, pour accompagner l'inspectrice ou l'inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites à la suite de l'exercice d'un droit de refus ou à la suite de la formulation d'une plainte auprès de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

8-5.07

Une personne salariée qui estime que, dans l'exécution de son travail, elle est exposée à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique en informe sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

Une personne représentante du syndicat peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et la personne représentante de la commission afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief soit déposé. Dans ce cas, la personne représentante du syndicat peut, au choix du syndicat, être l'un des membres du comité prévu à la clause 8-5.03 ou une des personnes représentantes agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause 9-1.03.

8-5.08

La commission fournit au syndicat un exemplaire des rapports d'accident des personnes salariées dès que portés à sa connaissance ainsi qu'un exemplaire de toutes directives émises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène applicables aux personnes salariées.

8-5.09

La personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante du syndicat lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la personne représentante du syndicat peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01

La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02

Les uniformes ou les vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

8-6.03

L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-6.04

Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Aux fins du présent article, l'expression « Changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à une ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

8-7.02

La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

a) la nature du changement;

b) l'école, le service ou le centre concerné;

c) la date prévue d'implantation;

d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concernées.

8-7.04

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au Comité des relations du travail dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

8-7.05

La personne salariée dont les tâches sont modifiées ou dont l'exercice en est modifié à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.

Les frais relatifs aux mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.

8-7.06

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-7.07

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention.

8-8.00 CHANGEMENT DE LOGICIEL

8-8.01

Le syndicat est consulté lorsqu'un changement d'une version particulière d'un logiciel d'un fournisseur ou d'un logiciel exclusif au réseau de l'éducation nécessite l'entraînement ou le perfectionnement de la personne salariée. Cet entraînement ou ce perfectionnement s'effectue pendant les heures de travail.

8-8.02

Les frais relatifs à l'entraînement ou au perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00 à moins que le comité de formation et de perfectionnement n'en convienne autrement. Toutefois, cette recommandation doit recevoir l'approbation du syndicat.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01

Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de la personne représentante du syndicat. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

Les parties conviennent que la procédure de règlement des griefs se doit d'être accessible et efficiente. Ainsi, il est du désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

À cette fin, les parties conviennent de respecter le principe de proportionnalité en s'assurant que leurs démarches, y compris les moyens de preuve choisis, sont, eu égard au coût et au temps exigé, proportionnées à la nature du litige, à la complexité de l'affaire et à la finalité du grief.

9-1.03

Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après :

a) Première étape

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission si elle n'en a pas désignée, et le syndicat, le cas échéant, en dépose copie à la greffière ou au greffier en chef, en utilisant le formulaire électronique du Greffe, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue.

Toutefois, tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être soumis dans les deux (2) ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Pour tout grief contestant une situation de harcèlement psychologique, un congédiement ou un hyperconflit, les parties doivent se rencontrer pour étudier le grief et tenter de le régler. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, trois (3) personnes représentantes du syndicat peuvent être libérées sans perte de traitement.

b) Deuxième étape

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de la réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée. En l'absence de réponse ou en cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief est réputé soumis à l'arbitrage cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt par le syndicat.

Les jours du 1er juillet au 15 août n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07

Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre; ce tribunal est constitué d'une ou d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

- LAVOIE, André G., arbitre en chef[1]

- BERNARD, Yann
- BRAULT, Serge
- CAVÉ, Johanne
- FAUCHER, Nathalie
- GARZOUZI, Amal
- LÉVESQUE, Éric
- MANCINI, Marc
- MASSICOTTE, Nathalie
- O'BOMSAWIN, Fany
- ROY, Pierre-Georges

ou toute autre personne nommée par le syndicat, l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ) et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, il y a entente à cet effet entre la personne représentante du syndicat, de l'ACSAQ et du Ministère.

9-2.02

Sous réserve des dispositions de la clause 9-2.01, lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par le syndicat et une ou un autre conjointement par l'ACSAQ et le Ministère, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.03

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

---

[1] Adresse de l'arbitre en chef :

Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation
Édifice Marie-Guyart
1035, rue De La Chevrotière, 1er étage, bureau 120
Québec (Québec) G1R 5A5

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention.

9-2.04

Dès la réception du grief conformément au paragraphe a) de la clause 9-1.03, le Greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Un exemplaire de cet accusé de réception et un exemplaire du grief sont expédiés sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSAQ et au Ministère.

9-2.05

L'arbitre en chef est saisi de toute demande d'ordonnance de sauvegarde. Lorsqu'il estime que le litige nécessite une intervention rapide, il désigne sans délai une ou un arbitre pour entendre le grief ainsi que la demande d'ordonnance de sauvegarde. À défaut, il défère le grief et la demande d'ordonnance de sauvegarde à la greffière ou au greffier en chef afin que le tout soit traité selon la procédure régulière de fixation prévue aux clauses 9-2.06 et suivantes de la convention.

9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;

b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.01, une ou un arbitre;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le Greffe en avise l'arbitre, les assesseures ou assesseurs s'il y a lieu, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère.

9-2.07

Aux fins d'application des dispositions de la clause 9-2.02, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCA communiquent au Greffe le nom de l'assesseure ou l'assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.08

Dans les trente (30) jours de sa nomination, l'arbitre communique avec les procureures ou procureurs des parties ou, à défaut, avec leurs personnes représentantes afin de tenir une conférence préparatoire et de règlement à l'amiable.

Cette conférence a pour objet d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps d'audition et d'en accélérer le déroulement. Il est question notamment des objets suivants :

a) proposer aux parties, si les circonstances s'y prêtent, de tenir une médiation arbitrale et avec leur consentement, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue;

b) pour tout grief relatif à du harcèlement psychologique, un congédiement ou une situation d'hyperconflit, vérifier si les parties ont tenu la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03;

c) évaluer l'opportunité de réunir certains griefs;

d) déterminer l'ordre de présentation lorsque plusieurs griefs sont réunis;

e) déterminer la nature du litige et des questions à débattre en cours d'audition;

f) évaluer l'opportunité de clarifier et préciser les prétentions des parties ainsi que les conclusions recherchées;

g) faire connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou qu'ils entendent soulever;

h) planifier le déroulement de la procédure et de la preuve lors de l'audition et en déterminer la durée prévisible;

i) examiner la possibilité d'admettre certains faits ou d'en faire la preuve par déclaration sous serment;

j) fixer des dates d'audition;

k) examiner toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement de l'audition.

L'arbitre doit, dans les meilleurs délais, informer la greffière ou le greffier en chef du résultat de cette conférence.

9-2.09

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le Greffe, lequel en avise les assesseures ou assesseurs, s'il en est, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs, le cas échéant.

9-2.10

Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.11

Le défaut de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale de nommer une assesseure ou un assesseur dans le délai imparti n'a pas pour effet d'empêcher l'arbitre de procéder à l'audition du grief.

En cas d'incapacité d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur, la partie qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant. Si la vacance d'une assesseure ou d'un assesseur n'est pas comblée avant le début de l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

9-2.12

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées en veillant au respect du principe de proportionnalité.

Il entre aussi dans son mandat, si les parties le lui demandent et que les circonstances s'y prêtent, de tenter de les amener à convenir d'une entente devant régler définitivement le grief dont elle ou il est saisi et, avec leur consentement exprès, de poursuivre l'arbitrage si la tentative échoue.

9-2.13

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère peuvent, individuellement ou collectivement, intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.14

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.15

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur lorsque celle-ci ou celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.

9-2.16

Sauf dans le cas de production de notes écrites, auquel cas la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, l'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.

Toutefois, la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai.

À la demande de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale, l'arbitre en chef ou la greffière ou le greffier en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti, tant que cette sentence n'est pas rendue.

9-2.17

La sentence est motivée et toute assesseure ou tout assesseur peut produire des notes qui y sont jointes. L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au Greffe.

Le Greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet un exemplaire de la sentence et des notes s'il en est, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSAQ, au Ministère, et en dépose deux (2) exemplaires conformes au ministre du Travail.

9-2.18

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

Il en est de même pour toute décision relative à une objection, laquelle doit être rendue sur-le-champ ou, si cela ne se peut, dans les plus brefs délais ou dans le cadre de sa sentence finale.

9-2.19

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.20

L'arbitre éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.21

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.22

a) Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante, sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement en vertu de l'article 8-4.00.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer.

Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige sont assumés à parts égales entre la commission et le syndicat.

Les frais de remise et de désistement[1] sont les suivants et sont imputés à la partie qui fait cette demande ou qui se désiste :

- trente (30) jours et moins : cinq cents dollars (500 $);

- dix (10) jours et moins : huit cents dollars (800 $).

Lors d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

L'indemnité versée à titre de frais d'annulation n'est exigible par l'arbitre que si l'arbitre en chef, ou en son absence la greffière ou le greffier en chef, ne peut lui assigner un grief de remplacement.

b) Tout grief déposé antérieurement au 16 décembre 2005 continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention collective 2000-2002.

c) Les frais du Greffe et autres que ceux mentionnés au paragraphe a) de la présente clause sont à la charge du Ministère.

d) Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.23

Si une partie exige les services d'une ou d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Un exemplaire de la transcription des notes sténographiques officielles est transmis par la ou le sténographe à la partie qui le demande, et ce, aux frais de cette partie.

---

[1] Les montants des frais et honoraires payables à l'arbitre de même que l'obligation pour ce dernier d'accepter un grief de remplacement en cas de remise ou de désistement, prévus au paragraphe a) de la clause 9-2.22**,** cessent de s'appliquer à l'expiration de la convention 2023-2028, conformément aux dispositions des clauses 11-5.01 et 11-5.07.

9-2.24

L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document, émanant d'elle-même ou de lui-même ou des parties en cause.

9-2.25

Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par l'arbitre, le paiement d'intérêts au taux prévu au Code du travail (RLRQ, chapitre C-27) peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-3.00 GRIEFS ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL

9-3.01

Malgré les dispositions prévues aux articles 9-1.00 et 9-2.00, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes pour les griefs et les arbitrages portant sur une ou des matières ayant fait l'objet d'un arrangement local.

Toute entente ne peut avoir pour effet de permettre à une ou un arbitre de décider de matières autres que celles qui y sont prévues.

9-4.00 ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

9-4.01

A) Les sujets suivants sont soumis à l'arbitrage accéléré :

- prérogatives syndicales;
- vacances;
- congés prévus aux articles 5-10.00 et 5-11.00 (congé sans traitement et congé sabbatique à traitement différé);
- ancienneté;
- heures supplémentaires;
- congé spéciaux;
- jours chômés et payés;
- interprétation de la note de bas de page du sous-paragraphe 2 du paragraphe b) de la clause 2-1.01;
- toute documentation à être transmise au syndicat, prévue dans la convention;
- autres sujets déterminés par la commission et le syndicat pour lesquels un avis signé conjointement par les personnes représentantes autorisées a été transmis au Greffe.

Un grief se rapportant à un sujet identifié au précédent paragraphe peut être soumis à la procédure d'arbitrage régulière si, au plus tard sept (7) jours avant la date prévue pour la fixation des griefs au rôle d'arbitrage, la commission et le syndicat en conviennent par écrit en avisant sans délai le Greffe et les parties négociantes à l'échelle nationale.

B) Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère ou sur communication de l'arbitre en chef, ou en son absence, du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.

C) L'arbitre en chef, ou en son absence, la greffière ou le greffier en chef sous l'autorité de l'arbitre en chef :

a) dresse le rôle des arbitrages accélérés selon l'ordre de leur réception au Greffe;

b) assigne dans les meilleurs délais une ou un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.01 qui est disponible rapidement;

c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;

d) informe l'arbitre que, généralement, elle ou il doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de sa nomination.

Le Greffe en avise les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSAQ et le Ministère.

D) Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision ne soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.

E) Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de cinq (5) jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites, s'il y a lieu.

F) L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

G) Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le Greffe.

9-4.02

À moins que le contexte ne s’y oppose, les dispositions prévues aux clauses 9-2.01 à 9-2.25, à l’exception de la clause 9-2.02, s’appliquent à l’arbitrage accéléré.

9-5.00 MÉSENTENTE

9-5.01

Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la convention et autre qu'un différend au sens du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27), qui peut survenir au cours de la convention, est référé au Comité des relations du travail.

9-6.00 MÉDIATION PRÉARBITRALE

9-6.01

La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de tout grief. À cet effet, les parties expédient au Greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.01.

Les parties peuvent s'entendre pour demander au Secrétariat du travail d'assigner une personne pour agir à ce titre, plutôt que d'utiliser les services du Greffe pour désigner une médiatrice ou un médiateur.

9-6.02

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si cela arrive, la médiatrice ou le médiateur en prend acte, le consigne par écrit et en dépose copie au Greffe. Ce règlement lie les parties.

9-6.03

Le Greffe en dépose deux (2) copies conformes auprès du Secrétariat du travail.

9-6.04

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la commission et le syndicat.

9-6.05

À défaut d'un règlement de tous les griefs compris dans la procédure de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon l'une ou l'autre des procédures d'arbitrage prévues à l'article 9-2.00.

9-6.06

La médiatrice ou le médiateur ne peut agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

9-6.07

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés à parts égales par les parties.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DE FORMATION PROFESSIONNELLE

10-1.01

Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, sous l'autorité de la commission :

a) à la personne salariée y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;

b) à la personne qui, n'étant pas une personne salariée régulière de la commission, est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un centre ou d'un sous-centre d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée de la commission embauchée en raison d'une augmentation temporaire du nombre d'admissions à un cours ne dépassant pas vingt-quatre (24) mois et celle embauchée pour effectuer un travail relié à un cours offert sur une base temporaire ne sont pas considérées comme effectuant un travail relié au fonctionnement régulier d'un tel centre ou sous-centre.

Toutefois, la personne salariée qui détient un statut de personne salariée régulière à la date de la signature de la convention conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

Une personne salariée en disponibilité peut être utilisée en priorité dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle.

10-1.02

a) Cette personne salariée a droit, à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne salariée est rémunérée à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des jours de congé de maladie. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit, pour chaque heure travaillée, à un montant équivalant à huit pour cent (8 %) du traitement reçu. Ces montants sont versés à chaque période de paie. Si la personne salariée bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze pour cent (11 %) est porté à quinze pour cent (15 %).

b) Cependant, la personne salariée qui est appelée à effectuer, dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, un travail correspondant à sa classe d'emplois reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple majoré de quinze pour cent (15 %) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu aux dispositions du paragraphe a) de la présente clause.

c) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

d) De plus, la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficie des avantages suivants :

1-1.00	But de la convention
1-2.00	Définitions pertinentes
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
1-5.00	Violence au travail
1-6.00	Utilisation des technologies de l'information et de la communication
2-2.00	Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus
2-3.00	Reconnaissance
3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Section I – Conseil d'établissement
5-4.00	Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe XI, et ce, à la condition d'avoir été embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle : les dispositions du paragraphe b) de la clause 5-9.21 seulement

6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-7.00	Versement de la rémunération
7-1.00	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : les dispositions des sous-paragraphes e) et f) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 seulement
8-1.00	Ancienneté
8-4.00	Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
8-7.00	Changements technologiques
11-3.00	Arrangements locaux pertinents
11-4.00	Interprétation des textes
11-5.00	Entrée en vigueur de la convention
11-7.00	Annexes pertinentes
11-8.00	Impression, diffusion et traduction de la convention

10-1.03

Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables en indiquant le nom de la classe d'emplois et en invitant les personnes salariées intéressées à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet un exemplaire au syndicat.

10-1.04

La priorité est accordée aux personnes salariées, couvertes par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre de personnes salariées ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit :

a) la personne salariée de l'établissement qui accomplit, au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

b) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

c) par ordre d'ancienneté, parmi les personnes salariées dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle;

d) par ordre d'ancienneté, parmi les autres personnes salariées répondant aux exigences requises pour le poste.

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission rappelle les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01. La commission rappelle, premièrement par lieu physique, par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois, par ordre d'ancienneté et par ordre du nombre d'heures hebdomadaire à effectuer, les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une liste au niveau de la commission.

À défaut, la commission peut embaucher toute autre candidate ou tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

10-1.05

La personne salariée conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois à la suite de sa mise à pied.

10-1.06

La réclamation dûment signée par la personne salariée et résultant de l'application des dispositions de la clause 10-1.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.

10-1.07

La personne salariée ou la personne visée au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article. Cependant, la personne salariée ou la personne visée au présent article congédiée pour cause n'a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés.

10-1.08

Lorsqu'une personne salariée s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors des sessions de cours d'éducation des adultes ou de formation professionnelle, les dispositions de l'article « Location et prêt de salles ou de locaux » s'appliquent. En conséquence, la personne salariée a droit, le cas échéant, au taux des heures supplémentaires.

10-2.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT QUINZE (15) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

10-2.01

Seules les dispositions qui suivent s'appliquent à la personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins par semaine.

10-2.02

a) Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants :

1-1.00 But de la convention
1-2.00 Définitions pertinentes
1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00 Harcèlement psychologique
1-5.00 Violence au travail
1-6.00 Utilisation des technologies de l'information et de la communication
2-2.00 Octroi des bénéfices du poste pour la personne salariée détenant ou occupant un poste ou plus
2-3.00 Reconnaissance
3-1.00 Affichage
3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00 Documentation
3-4.00 Régime syndical
3-5.00 Représentations syndicales
3-7.00 Retenue syndicale
4-1.00 Comité des relations du travail
4-2.00 Section I – Conseil d'établissement
5-4.00 Droits parentaux : selon les modalités prévues à l'annexe XI
5-8.00 Responsabilité civile
5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle : les dispositions du paragraphe c) de la clause 5-9.21 seulement
6-1.00 Règles de classement
6-2.00 Détermination de l'échelon
6-3.00 Traitement
6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
6-7.00 Versement de la rémunération
7-1.00 Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé : les dispositions des sous-paragraphes e) et f) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 seulement
8-1.00 Ancienneté
8-4.00 Mesures disciplinaires (en faisant les adaptations nécessaires)
8-5.00 Santé et sécurité
8-6.00 Vêtements et uniformes
8-7.00 Changements technologiques

11-3.00 Arrangements locaux pertinents
11-4.00 Interprétation des textes
11-5.00 Entrée en vigueur de la convention
11-7.00 Annexes pertinentes
11-8.00 Impression, diffusion et traduction de la convention

b) Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze pour cent (11 %) pour tenir compte des avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance salaire et des jours de congé de maladie.

Aux fins de vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit pour cent (8 %) du traitement reçu. Ce montant est versé à chaque période de paie.

10-2.03 Listes

a) Liste pour le rappel à la rentrée scolaire

Les listes de rappel des personnes salariées par lieu physique, par classe d'emplois et par ancienneté.

b) Liste des personnes salariées non rappelées à la commission

La liste de rappel des personnes salariées par classe d'emplois qui ont été mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois.

c) Liste des personnes remplaçantes

La liste des personnes salariées remplaçantes par classe d'emplois ayant travaillé cent (100) heures et plus dans les douze (12) mois précédents et ayant fait l'objet d'une évaluation positive. Si l'évaluation n'est pas remise à l'intérieur des cent (100) heures, celle-ci est réputée positive.

10-2.04 Mise à pied et rappel à la rentrée scolaire

Lors de la mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse d'ancienneté.

En cas de rappel, la commission offre par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre d'ancienneté des horaires fixes comportant le plus grand nombre d'heures possible de la façon suivante :

1) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe a) de la clause 10-2.03;

2) aux personnes salariées non rappelées de la liste prévue au paragraphe b) de la clause 10-2.03;

3) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe c) de la clause 10-2.03;

4) aux autres personnes.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant aux mouvements de personnel de ces personnes salariées.

10-2.05 Comblement d'une affectation temporairement vacante, définitivement vacante, nouvellement créée et ajouts d'heures en cours d'année

La commission offre le comblement d'une affectation temporairement vacante, définitivement vacante, nouvellement créée et les ajouts d'heures en cours d'année selon la façon suivante :

1) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe a) de la clause 10-2.03 incluant les personnes salariées non rappelées de l'école par classe d'emplois;

2) aux personnes salariées non rappelées de la liste prévue au paragraphe b) de la clause 10-2.03;

3) aux personnes salariées de la liste prévue au paragraphe c) de la clause 10-2.03;

4) aux autres personnes.

10-2.06 Perte du droit de rappel

La personne salariée perd son droit de rappel et voit son nom rayé des listes prévues à la clause 10-2.03 dans les cas suivants :

a) démission;

b) mise à pied d'une durée de dix-huit (18) mois consécutifs;

c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

10-2.07

La personne salariée de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant quinze (15) heures ou moins, à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et ayant le statut de personne salariée régulière, conserve le statut de personne salariée régulière occupant un poste à temps partiel.

10-2.08

La personne salariée a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent article. Cependant, la personne salariée congédiée pour cause n'a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 que dans la mesure où elle a terminé l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés ou si elle a été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

11-1.01

Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.

11-1.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.

11-1.03

Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04

Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05

Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

11-1.06

La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 COTISATIONS AU FONDS DE SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC

11-2.01

Le syndicat avise la commission de son intention de favoriser la cotisation des personnes salariées au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec. Il fait parvenir à la commission une formule type de demande d'adhésion.

11-2.02

La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative en mettant à la disposition des personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion.

11-2.03

Trente (30) jours après l'envoi par le Fonds des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction à des fins de dépôt au Fonds.

11-2.04

La personne salariée qui veut cesser de contribuer fait parvenir un avis écrit au Fonds avec un exemplaire à la commission. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, la commission cesse la déduction de la contribution de la personne salariée au Fonds.

11-2.05

Les avis de changements à opérer dans les déductions ne parviennent qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année. La commission et le syndicat peuvent convenir de d'autres périodes.

11-2.06

Les montants ainsi déduits sont transmis mensuellement au Fonds. La commission indique le nom, le numéro de référence ainsi que le numéro d'assurance sociale de chaque personne salariée contribuant au Fonds.

11-2.07

Aucun dommage ne peut être imputable à la commission en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement aux déductions à être effectuées sur le traitement d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

La commission convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'elle est informée de l'acte ou de l'omission.

11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-3.01

Seul les articles ou les clauses spécifiquement identifiés à cet effet au présent article peuvent faire l'objet d'un arrangement local selon les dispositions prévues ci-après.

11-3.02

Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

11-3.03

Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure qui y correspond, continue de s'appliquer.

11-3.04

Les articles suivants peuvent faire l'objet d'un arrangement local :

3-1.00	Affichage
3-2.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
3-3.00	Documentation
3-4.00	Régime syndical
3-5.00	Représentations syndicales
3-7.00	Retenue syndicale
4-1.00	Comité des relations du travail
5-8.00	Responsabilité civile
5-10.00	Congé sans traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Location et prêt de salles ou de locaux
6-7.00	Versement de la rémunération
7-5.00	Travail à forfait
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
9-3.00	Griefs et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
11-2.00	Cotisations au Fonds de solidarité des travailleurs du Québec

11-3.05

Dans les cas des articles suivants, seules les clauses et autres dispositions qui y sont spécifiées peuvent faire l'objet d'un arrangement local :

2-1.00 Champ d'application : les dispositions du paragraphe d) de la clause 2-1.01 relativement à la personne salariée travaillant dans le cadre d'un projet spécifique;

5-1.00 Congés spéciaux : les dispositions du paragraphe h) de la clause 5-1.01 relativement à toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail;

5-2.00 Jours chômés et payés : les dispositions de la clause 5-2.02 relativement à la répartition des jours, et ce, avant le 1er juillet de chaque année;

5-3.00 La disposition relative à la monnayabilité de la caisse de congés de maladie monnayable au deuxième alinéa de la clause 5-3.39;

5-6.00 Vacances : les dispositions des clauses 5-6.02 à 5-6.07;

5-7.00 Formation et perfectionnement : les dispositions des clauses 5-7.01 à 5-7.09 en ce qui a trait aux activités de perfectionnement;

6-5.00 Primes : les dispositions de la clause 6-5.01 (prime de nuit) et des clauses 6-5.05 à 6-5.07;

7-1.00 Mouvements de personnel : le délai prévu à la clause 7-1.17, les dispositions des clauses 7-1.04 et 7-1.20 et les dispositions des clauses 7-1.11 à 7-1.15;

7-3.00 Sécurité d'emploi : les dispositions de la clause 7-3.08 relativement au choix de la personne salariée absente impossible à rejoindre;

8-2.00 Semaine et heures de travail : les dispositions des clauses 8-2.07 à 8-2.09;

8-3.00 Heures supplémentaires : les dispositions des clauses 8-3.02, 8-3.03, 8-3.04 et 8-3.08;

8-4.00 Mesures disciplinaires : les dispositions des clauses de l'article 8-4.00 à l'exclusion de la clause 8-4.06;

8-7.00 Changements technologiques : les dispositions des clauses de l'article 8-7.00 à l'exclusion des clauses 8-7.01 et 8-7.07;

8-8.00 Changement de logiciel.

11-3.06

Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes :

a) elle doit être conclue dans le délai de cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;

b) elle doit être par écrit;

c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs personnes représentantes autorisées;

d) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;

e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail (RLRQ, chapitre C-27);

f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.

11-3.07

Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lockout ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail (RLRQ, chapitre C-27).

11-3.08

Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des dispositions des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-3.06.

11-3.09

À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. La personne salariée doit aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat.

11-3.10

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit du huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie afin de discuter du remplacement d'une disposition de la convention pouvant faire l'objet d'arrangement local, et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

11-3.11

De plus, peut faire l'objet d'arrangement local, aux conditions prévues au présent article, toute disposition de la convention qui le prévoit expressément.

11-4.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-4.01

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.02

L'expression « convention collective 1990-1995 » signifie l'entente 1990-1991 et ses prolongations jusqu'au 30 juin 1995.

11-4.03

L'expression « convention collective 2000-2002 » signifie l'entente 2000-2002 et sa prolongation jusqu'au 30 juin 2003.

11-5.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-5.01

La convention entre en vigueur à la date de la signature et se termine le 31 mars 2028. Elle n'a aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

11-5.02

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période et les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention.

11-5.03

Sous réserve de la clause 11-5.05, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 11-5.02 sont versés au plus tard dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention.

11-5.04

Au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission fournit au syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention ainsi que leur dernière adresse connue.

11-5.05

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et la date de la signature de la convention, doit faire sa demande de paiement du montant dû en vertu des dispositions de la clause 11-5.02 dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 11-5.04. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

11-5.06

À moins de stipulations expresses au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.07

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-6.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-6.01

Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne peut être exercée contre une personne représentante de la commission ni contre une personne représentante du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

11-7.00 ANNEXES

11-7.01

Les annexes font partie intégrante de la convention à moins d'une stipulation à l'effet contraire.

11-8.00 IMPRESSION, DIFFUSION ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

11-8.01

La partie patronale négociante à l'échelle nationale rend disponible la convention, les amendements, s'il y a lieu, et le Plan de classification, dans les meilleurs délais après l'entrée en vigueur de la convention, dans le site Web du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA).

La convention est imprimée aux frais du CPNCA seulement en nombre suffisant pour la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ainsi qu'à l'ensemble de ses syndicats affiliés.

11-8.02

La traduction anglaise de la version française officielle de la convention, des amendements, s'il y a lieu, et du Plan de classification est pareillement disponible pour les personnes salariées et les syndicats concernés.

11-8.03

La commission doit, dans chacun de ses établissements, mettre à la disposition des personnes salariées un ordinateur afin qu'elles puissent consulter dans le site du CPNCA la convention et les amendements, s'il y a lieu, ainsi que le Plan de classification.

De plus, la commission rend disponible une version imprimée, en français et en anglais, de la convention et des amendements, s'il y a lieu, et ce, dans chaque lieu désigné pour les périodes de repos du personnel de soutien.

11-8.04

Les délais prévus à la procédure de règlement des griefs commencent à courir dès que la partie syndicale reçoit ses exemplaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 14e jour du mois de juin 2024 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA) et le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec, (SEPB-Québec) affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) pour le compte des syndicats représentant les personnes salariées de soutien des commissions scolaires anglophones du Québec.

POUR LA PARTIE PATRONALE

M. Bernard Drainville
Ministre de l'Éducation

Mme Sonia LeBel
Ministre responsable de l'Administration gouvernementale et présidente du Conseil du trésor

Me Édith Lapointe
Négociatrice en chef du gouvernement

M. Giuseppe Ortona
Président, ACSAQ

M. David Chisholm
Président, CPNCA

M. Martin Rhéaume
Vice-président, CPNCA

Mme Ariane Constant
Négociatrice, CPNCA

Mme Marie-Claude Boudreault
Porte-parole, CPNCA

POUR LA PARTIE SYNDICALE

M. Jean-François Labonté
Président par interim, Conseil national du soutien scolaire
Négociateur, SEPB-Québec

Mme Bonnie Gilmour
Négociatrice, SEPB-Québec

Mme Kate Baldwin
Négociatrice, SEPB-Québec

Mme Andréanne Lemay
Porte-parole, SEPB-Québec

ANNEXE I TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

Page

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 213

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique.....213

Infirmière ou infirmier (4206) 213
Technicienne ou technicien de travail social (4208) 214
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....214
Technicienne ou technicien en administration (4211).....215
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279).....215
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) 216
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) 216
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....217
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....217
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) 218
Technicienne ou technicien en électronique (4277).....218
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281).....219
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) 219
Technicienne ou technicien en informatique (4204) 220
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) 220
Technicienne ou technicien en loisir (4214).....221
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215).....221
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216).....222
Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire (4285).....222
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....223
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230).....223

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 224

Apparitrice ou appariteur (4218).....224
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire (4284) 224
Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale (4288) 225
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217).....225
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) 226
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221).....226
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229).....227
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....227
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....228
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286).....228
Relieuse ou relieur (4283) 229
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) 229
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226).....229

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF.....230

Acheteuse ou acheteur (4107).....230
Agente ou agent de bureau, classe II (4103).....230
Agente ou agent de bureau, classe I (4102).....231
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101).....231
Auxiliaire de bureau (4114).....232
Magasinière ou magasinier, classe II (4110).....232
Magasinière ou magasinier, classe I (4109).....232
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108).....233
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118).....233
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117).....234
Secrétaire (4113).....234
Secrétaire d'école ou de centre (4116).....235
Secrétaire de gestion (4111).....235

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL.....236

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié.....236

Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133).....236
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134).....236
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135).....236
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136).....236
Ébéniste (5102).....236
Électricienne ou électricien (5104).....236
Électricienne ou électricien, classe principale (5103).....236
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114).....236
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110).....236
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109).....236
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108).....236
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107).....236
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137).....237
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106).....237
Menuisière ou menuisier (5116).....237
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117).....237
Peintre (5118).....237
Serrurière ou serrurier (5120).....237
Soudeuse ou soudeur (5121).....237
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125).....237
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115).....237
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126).....237

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service.....238

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309).....238
Aide de métiers (5334).....238
Aide général de cuisine (5306).....238
Buandière ou buandier (5307).....238

Concierge, classe II (5302)....238
Concierge, classe I (5301)....238
Concierge de nuit, classe II (5304)....238
Concierge de nuit, classe I (5303)....238
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)....238
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)....238
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)....238
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)....238
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)....238
Gardienne ou gardien (5316)....238
Jardinière ou jardinier (5321)....238
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319)....239
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)....239
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317)....239

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier** (4206)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	27,36	28,13	28,86	29,58	30,62
2	28,17	28,96	29,71	30,45	31,52
3	29,03	29,84	30,62	31,39	32,49
4	29,91	30,75	31,55	32,34	33,47
5	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
6	31,75	32,64	33,49	34,33	35,53
7	32,71	33,63	34,50	35,36	36,60
8	33,70	34,64	35,54	36,43	37,71
9	34,70	35,67	36,60	37,52	38,83
10	35,43	36,42	37,37	38,30	39,64
11	36,47	37,49	38,46	39,42	40,80
12	37,60	38,65	39,65	40,64	42,06
13	38,73	39,81	40,85	41,87	43,34
14	39,71	40,82	41,88	42,93	44,43
15	40,69	41,83	42,92	43,99	45,53
16	41,74	42,91	44,03	45,13	46,71
17	42,80	44,00	45,14	46,27	47,89
18	43,87	45,10	46,27	47,43	49,09

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social** (4208)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques** (4209)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration** (4211)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques** (4279)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel** (4212)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment** (4213)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation** (4205)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille** (4228)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée** (4207)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique** (4277)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle** (4281)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire** (4276)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique** (4204)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale** (4278)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
2	27,23	27,99	28,72	29,44	30,47
3	28,27	29,06	29,82	30,57	31,64
4	29,30	30,12	30,90	31,67	32,78
5	30,37	31,22	32,03	32,83	33,98
6	31,50	32,38	33,22	34,05	35,24
7	32,66	33,57	34,44	35,30	36,54
8	33,87	34,82	35,73	36,62	37,90
9	34,91	35,89	36,82	37,74	39,06
10	35,61	36,61	37,56	38,50	39,85
11	36,70	37,73	38,71	39,68	41,07
12	37,81	38,87	39,88	40,88	42,31

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir** (4214)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire** (4215)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie** (4216)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,25	25,96	26,63	27,30	28,26
2	26,01	26,74	27,44	28,13	29,11
3	26,79	27,54	28,26	28,97	29,98
4	27,59	28,36	29,10	29,83	30,87
5	28,41	29,21	29,97	30,72	31,80
6	29,25	30,07	30,85	31,62	32,73
7	30,13	30,97	31,78	32,57	33,71
8	30,81	31,67	32,49	33,30	34,47
9	31,55	32,43	33,27	34,10	35,29
10	31,93	32,82	33,67	34,51	35,72
11	32,67	33,58	34,45	35,31	36,55

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde et en milieu scolaire** (4285)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
2	26,44	27,18	27,89	28,59	29,59
3	27,22	27,98	28,71	29,43	30,46
4	28,03	28,81	29,56	30,30	31,36
5	28,89	29,70	30,47	31,23	32,32
6	29,72	30,55	31,34	32,12	33,24
7	30,63	31,49	32,31	33,12	34,28
8	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
9	32,28	33,18	34,04	34,89	36,11
10	32,72	33,64	34,51	35,37	36,61
11	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
12	34,26	35,22	36,14	37,04	38,34

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Technicienne ou technicien en service de garde » de la classe d'emplois 4285 est remplacée.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire** (4280)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,89	25,59	26,26	26,92	27,86
2	25,62	26,34	27,02	27,70	28,67
3	26,37	27,11	27,81	28,51	29,51
4	27,17	27,93	28,66	29,38	30,41
5	27,95	28,73	29,48	30,22	31,28
6	28,82	29,63	30,40	31,16	32,25
7	29,46	30,28	31,07	31,85	32,96
8	30,11	30,95	31,75	32,54	33,68
9	30,78	31,64	32,46	33,27	34,43
10	31,16	32,03	32,86	33,68	34,86

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète** (4230)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	25,82	26,54	27,23	27,91	28,89
2	26,71	27,46	28,17	28,87	29,88
3	27,63	28,40	29,14	29,87	30,92
4	28,54	29,34	30,10	30,85	31,93
5	29,52	30,35	31,14	31,92	33,04
6	30,50	31,35	32,17	32,97	34,12
7	31,56	32,44	33,28	34,11	35,30
8	32,61	33,52	34,39	35,25	36,48
9	33,50	34,44	35,34	36,22	37,49
10	34,09	35,04	35,95	36,85	38,14
11	35,03	36,01	36,95	37,87	39,20
12	35,99	37,00	37,96	38,91	40,27

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur** (4218)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire** (4284)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde » de la classe d'emplois 4284 est remplacée.

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, classe principale** (4288)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

NOTE : À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'appellation « Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale » de la classe d'emplois 4288 est remplacée.

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance** (4217)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire** (4282)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie** (4221)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale** (4229)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I** (4202)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale** (4201)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés** (4286)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur** (4283)

Semaine : 35 heures

Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves** (4223)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur** (4226)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur** (4107)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II** (4103)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,03	23,67	24,29	24,90	25,77
2	23,34	23,99	24,61	25,23	26,11
3	23,67	24,33	24,96	25,58	26,48
4	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I** (4102)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,70	24,36	24,99	25,61	26,51
2	24,23	24,91	25,56	26,20	27,12
3	24,79	25,48	26,14	26,79	27,73
4	25,33	26,04	26,72	27,39	28,35
5	25,91	26,64	27,33	28,01	28,99
6	26,50	27,24	27,95	28,65	29,65

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale** (4101)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,51	25,20	25,86	26,51	27,44
2	25,12	25,82	26,49	27,15	28,10
3	25,77	26,49	27,18	27,86	28,84
4	26,45	27,19	27,90	28,60	29,60
5	27,11	27,87	28,59	29,30	30,33
6	27,80	28,58	29,32	30,05	31,10
7	28,49	29,29	30,05	30,80	31,88
8	29,26	30,08	30,86	31,63	32,74
9	30,01	30,85	31,65	32,44	33,58

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau** (4114)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II** (4110)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	22,83	23,47	24,08	24,68	25,54
2	23,04	23,69	24,31	24,92	25,79
3	23,21	23,86	24,48	25,09	25,97
4	23,38	24,03	24,65	25,27	26,15

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I** (4109)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale** (4108)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie** (4118)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,20	23,85	24,47	25,08	25,96
2	23,59	24,25	24,88	25,50	26,39
3	23,96	24,63	25,27	25,90	26,81
4	24,35	25,03	25,68	26,32	27,24
5	24,75	25,44	26,10	26,75	27,69

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale** (4117)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

Classe d'emplois : **Secrétaire** (4113)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,51	24,17	24,80	25,42	26,31
2	24,01	24,68	25,32	25,95	26,86
3	24,52	25,21	25,87	26,52	27,45
4	25,03	25,73	26,40	27,06	28,01
5	25,58	26,30	26,98	27,65	28,62

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	24,18	24,86	25,51	26,15	27,07
2	24,76	25,45	26,11	26,76	27,70
3	25,41	26,12	26,80	27,47	28,43
4	26,03	26,76	27,46	28,15	29,14
5	26,68	27,43	28,14	28,84	29,85
6	27,34	28,11	28,84	29,56	30,59
7	27,99	28,77	29,52	30,26	31,32
8	28,73	29,53	30,30	31,06	32,15

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1	23,89	24,56	25,20	25,83	26,73
2	24,45	25,13	25,78	26,42	27,34
3	25,06	25,76	26,43	27,09	28,04
4	25,66	26,38	27,07	27,75	28,72
5	26,27	27,01	27,71	28,40	29,39
6	26,91	27,66	28,38	29,09	30,11
7	27,56	28,33	29,07	29,80	30,84

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Apprentie ou apprenti de métiers, 1re année (5133)	20,42	20,99	21,53	22,08	22,85
Apprentie ou apprenti de métiers, 2e année (5134)	21,12	21,71	22,28	22,84	23,64
Apprentie ou apprenti de métiers, 3e année (5135)	21,82	22,44	23,02	23,60	24,43
Apprentie ou apprenti de métiers, 4e année (5136)	22,53	23,16	23,76	24,36	25,22
Ébéniste (5102)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien (5104)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	30,27	31,12	31,93	32,72	33,87
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Menuisière ou menuisier (5116)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)	27,16	27,92	28,65	29,37	30,39
Peintre (5118)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Serrurière ou serrurier (5120)	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36
Soudeuse ou soudeur (5121)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)	26,24	26,97	27,68	28,37	29,36

III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Aide de métiers (5334)	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Aide général de cuisine (5306)	22,88	23,52	24,13	24,73	25,60
Buandière ou buandier (5307)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Concierge, classe II (5302)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
Concierge, classe I (5301)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Concierge de nuit, classe II (5304)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79
Concierge de nuit, classe I (5303)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)	23,35	24,00	24,62	25,24	26,12
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)	24,63	25,32	25,98	26,62	27,56
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)	28,16	28,95	29,70	30,45	31,52
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)	29,24	30,05	30,83	31,60	32,71
Gardienne ou gardien (5316)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Jardinière ou jardinier (5321)	25,42	26,14	26,81	27,48	28,44

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	**Taux du 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)**	**Taux du 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux du 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux du 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)	22,55	23,18	23,78	24,37	25,22
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	23,95	24,62	25,26	25,89	26,79

ANNEXE II STRUCTURE SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.02.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.03.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.04.
Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à la clause 6-3.05. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 6-3.07.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de traitement au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Notes : Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale à la clause 6-3.06. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue à la clause 6-3.07.

Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE III **RANGEMENT DES CORPS OU DES CLASSES D'EMPLOIS – CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES**

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
4107	Acheteur	10	
4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
4102	Agent de bureau, classe I	8	
4103	Agent de bureau, classe II	5	
4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2143	Agent de développement	22	
2118	Agent de gestion financière	20	
2106	Agent de réadaptation	21	
2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2149	Agent de service social	22	
5334	Aide de métiers	3	X
5306	Aide général de cuisine	3	X
5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2120	Analyste	21	
2156	Analyste spécialisé en informatique[3]	23	
2107	Animateur de vie étudiante	20	
2141	Animateur du développement personnel et de l'engagement communautaire[4]	20	
4218	Appariteur	6	
2148	Architecte	22	
2121	Attaché d'administration	20	
4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2144	Avocat	22	
2102	Bibliothécaire	21	
5307	Buandier	2	X
5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
5301	Concierge, classe I	6	X
5302	Concierge, classe II	5	X
5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2142	Conseiller au développement personnel et à l'engagement communautaire[4]	22	
2109	Conseiller d'orientation	22	
2155	Conseiller en alimentation	19	
2119	Conseiller en communication	20	
2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2154	Conseiller en rééducation	22	
2157	Conseiller en ressources matérielles[3]	23	
2104	Conseiller pédagogique	22	
5311	Cuisinier, classe I	11	X
5312	Cuisinier, classe II	10	X
5313	Cuisinier, classe III	7	X
5336	Déménageur (CSSDM)	3	X
2115	Diététiste/nutritionniste	20	
5102	Ébéniste	10	X
4284	Éducateur en milieu scolaire[4]	9	
4288	Éducateur en milieu scolaire, classe principale[4]	11	
5104	Électricien	10	X
5103	Électricien, classe principale	12	X
0310	Enseignant	22	
2116	Ergothérapeute	23	
5316	Gardien	2	X
4206	Infirmier	19	
4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2122	Ingénieur	22	
4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
5321	Jardinier	7	X
4109	Magasinier, classe I	7	
4110	Magasinier, classe II	4	
4108	Magasinier, classe principale	10	
5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
5106	Mécanicien, classe I	11	X
5137	Mécanicien, classe II	9	X
5116	Menuisier	9	X
2145	Notaire	22	
4221	Opérateur en imprimerie	6	
4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
4118	Opérateur en reprographie	6	
4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2123	Orthopédagogue	22	
2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
5118	Peintre	6	X
4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2150	Psychoéducateur	22	
2113	Psychologue	24	
4283	Relieur	5	X
4113	Secrétaire	7	
4111	Secrétaire de gestion	9	
4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
5120	Serrurier	8	X
5121	Soudeur	10	X
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4223	Surveillant d'élèves	7	
4226	Surveillant-sauveteur	6	

Nº du corps ou de la classe d'emplois	Titre du corps ou de la classe d'emplois[1]	Rangement[2]	Taux unique
4208	Technicien de travail social	16	
4209	Technicien de travaux pratiques	14	
4211	Technicien en administration	14	
4279	Technicien en arts graphiques	12	
4212	Technicien en audiovisuel	12	
4213	Technicien en bâtiment	15	
4205	Technicien en documentation	13	
4228	Technicien en écriture braille	12	
4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
4277	Technicien en électronique	14	
4281	Technicien en formation professionnelle	13	
4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
4204	Technicien en informatique	14	
4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
4214	Technicien en loisir	13	
4215	Technicien en organisation scolaire	13	
4216	Technicien en psychométrie	13	
4285	Technicien en service de garde et en milieu scolaire[4]	14	
4280	Technicien en transport scolaire	12	
4230	Technicien-interprète	15	
2140	Traducteur	19	
2146	Traducteur agréé	19	
2111	Travailleur social	22	
5115	Tuyauteur	10	X
5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'un corps ou d'une classe d'emplois, le numéro du corps ou de la classe d'emplois prévaut. Les titres des corps ou des classes d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres des corps ou des classes d'emplois se référer au Plan de classification.

[2] Sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes, les rangements des corps ou des classes d'emplois de la présente annexe sont ceux applicables à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

[3] Pour connaître la date de création du titre du corps ou de la classe d'emplois se référer aux ententes.

[4] Pour connaître la date de modification du titre du corps ou de la classe d'emplois se référer aux ententes.

ANNEXE IV EMPLOIS-REMORQUES

EMPLOIS-REMORQUES, CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois[1]	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence[2]	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

Notes :

[1] Pour les commissions scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

[2] Titres d'emplois de référence : 2 – Centres des services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges.

ANNEXE V FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.

2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

   Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc. ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 $) à toute personne salariée tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

   Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la commission paie une allocation de deux cents dollars (200,00 $).

Compensation pour le bail

7. La personne salariée visée au paragraphe 1) a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

   a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

   b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

   c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;

   d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.

10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

   a) les taxes municipales et scolaires;

   b) l'intérêt sur l'hypothèque;

   c) le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.

14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe est effectué par la commission scolaire d'origine et se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

    La personne salariée qui s'estime lésée à la suite de l'application de cette annexe conserve son droit de grief selon la procédure prévue à l'article 9-1.00 même si la convention ne lui est plus applicable.

ANNEXE VI **CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ **PRÉNOM :** _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

Congé sabbatique à traitement différé

I Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes.

II Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans les cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

La durée du congé doit être d'au moins six (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelques raisons que ce soient, et ce, quelle que soit sa durée telle que prévu à la clause 5-11.02.

Au cours du congé sabbatique, la personne salariée ne peut recevoir de la commission ou d'une autre personne ou société avec qui la commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé sabbatique doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

III Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit ___ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.02 de la convention.)

IV Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- Régime d'assurance vie
- Régime d'assurance maladie
- Accumulation des jours de congés de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné
- Accumulation de l'ancienneté
- Accumulation de l'expérience

b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.

c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.

d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.

e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au Régime d'assurance maladie du Québec, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

a) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse[1] à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

b) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce, sans intérêt.

c) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux sous-paragraphes a), b) ou c) de l'article V s'appliquent alors.

VII Congé sans traitement et mise à pied temporaire

Au cours de la durée du contrat, le total des congés sans traitement autorisés et des mises à pied temporaires prévues à la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

---

[1] La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Toutefois, si le total de ces congés sans traitement et de ces mises à pied temporaires est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions prévues à l'article II concernant la personne salariée relocalisée s'appliquent.

IX Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

X Invalidité

a) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

b) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique :

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

c) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1. elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

   Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

2. elle peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V). La prestation d'assurance salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur son traitement régulier.

d) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission en application les dispositions de l'article V.

XI Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 5-9.00 s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

1. Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.

2. Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.

XII Congés de maternité (vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines), congé de paternité (cinq (5) semaines) et congé d'adoption (cinq (5) semaines)

1. Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines ou de vingt (20) semaines pour le congé de maternité selon le cas ou de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou d'adoption; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 de la convention s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.

2. Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe b) de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de l'article 5-4.00 de la convention sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20__.

Pour la commission	Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE VII CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2028.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir un exemplaire au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec un exemplaire au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.15.

Dans ce cas uniquement, l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les dispositions des clauses 6-1.07 à 6-1.17 s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1er avril 2023; dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 mars 2023.

ANNEXE VIII GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention est réglé selon la procédure prévue à la convention antérieure.

Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

ANNEXE IX RELOCALISATION

Les parties à la présente entente peuvent former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Ce comité a pour mandat :

1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une deuxième fois à la suite de l'application des dispositions de l'article 7-3.00;

2- de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de six (6) membres :

- trois (3) personnes représentantes nommées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;

- trois (3) personnes représentantes nommées par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

ANNEXE X DROITS PARENTAUX

Modifications relatives aux droits parentaux

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, ch. 23) ou à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

ANNEXE XI DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la personne salariée pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément, et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Cette personne salariée bénéficie des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes :

1. pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;

2. la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;

3. la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives aux congés en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption autres que celles prévues au paragraphe b) de la clause 5-4.39 selon les modalités qui y sont prévues;

4. le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement hebdomadaire moyen;

5. la personne salariée visée au sous-paragraphe 3) du paragraphe b) de la clause 2-1.01, qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauche, de même que la personne salariée visée par les articles 10-1.00, 10-2.00 n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.18 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.24 est sans traitement.

ANNEXE XII CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE

1. Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme aux fins du présent contrat pour la période s'étendant du _____ au _____ .

2. La personne salariée bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.

3. La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.

4. La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle jouirait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

   Dispositions de concordance :

   a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, la commission paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.

   b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention.

5. Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1, l'organisme rembourse mensuellement à la commission cinquante pour cent (50 %) du traitement de la personne salariée selon la facturation effectuée mensuellement par la commission.

6. À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5 dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service de la commission.

7. Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de dix (10) jours aux deux (2) autres parties.

8. Au retour de la personne salariée à la commission, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

ANNEXE XIII DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE 2) DE LA CLAUSE 7-1.18

La commission et le syndicat peuvent, par écrit, convenir de procéder autrement que selon l'ordre inverse d'ancienneté ou l'ordre d'ancienneté dans l'application des dispositions des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 2) de la clause 7-1.18. À défaut d'entente écrite entre la commission et le syndicat, les dispositions du paragraphe 2) de la clause 7-1.18 de la convention s'appliquent.

ANNEXE XIV MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime » a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé sur une base hebdomadaire ou annuelle, pour une période d'une (1) année à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées[1] par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail ou inférieur à un nombre d'heures régulières totalisant quarante pour cent (40 %) du nombre d'heures régulières d'une année de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

2. Seule la personne salariée régulière à temps plein ou la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.

3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.

4. Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

5. La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la commission.

   a) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la commission.

   b) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que l'aménagement de son temps travaillé.

   c) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la commission qui tient compte des besoins du service.

7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalue du régime.

9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé par la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime uniforme d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

10. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée est considérée, aux fins des mouvements de personnel prévus à l'article 7-3.00, sur la base du temps travaillé avant le début du régime. Toutefois, les protections salariales prévues à la clause 7-3.18 sont calculées sur la base des heures travaillées durant le régime.

11. La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

12. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalue du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du régime.

13. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la commission doivent verser les cotisations ou les contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalue du régime.

14. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée, qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive, est régie par les dispositions de la convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires déterminées à l'entente sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

15. Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.21 ou 7-1.26 de la convention, selon le cas.

16. À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

17. Lors de l'entrée en vigueur des modifications législatives et réglementaires conformément à la lettre d'intention prévue à l'annexe XXX la disposition suivante s'appliquera :

- La personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être d'au minimum de douze (12) mois et d'au maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années.

- Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La Commission scolaire _____

appelée ci-après la commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____

appelée ci-après la personne salariée

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux clauses 3 et 4 ci-après mentionnées.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées[1] par la personne salariée est égal à ___ % de la durée de la semaine régulière de travail ou représente, s'il s'agit d'une réduction de temps travaillé sur une base annuelle, un nombre d'heures régulières travaillées totalisant ___ % des heures régulières de travail par rapport à l'année de travail, soit du _____ au _____ pour chaque année financière de l'entente.

Malgré l'alinéa précédent, la commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier ce pourcentage à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois.

3. Modifications aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente

Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

4. Nullité ou fin de l'entente

a) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée ou la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 3, l'entente prend fin à la date de l'événement.

b) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la commission.

c) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente suivant les conditions ou modalités qu'il détermine, et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.

---

[1] Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

d) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue au règlement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____e jour du mois de _____ 20__.

_____ _____

Pour la commission Signature de la personne salariée

Copie conforme de l'entente est transmise au syndicat par la commission.

ANNEXE XV MAINTIEN DU RÉGIME DE JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS À LA COMMISSION SCOLAIRE RIVERSIDE

Pour les fins d'application de la clause 5-2.05 de la convention et sous réserve du paragraphe g) de la clause 2-1.01, les personnes salariées travaillant pour la Commission scolaire Riverside continueront de bénéficier du nombre de jours chômés et payés prévus au calendrier scolaire.

ANNEXE XVI PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Le programme d'aménagement du temps de travail permet à la personne salariée d'améliorer sa qualité de vie. Il permet également à la commission de dégager des économies pouvant notamment permettre la sauvegarde d'emplois.

2. Ce programme est facultatif et y sont admissibles, les personnes salariées occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission qui ne bénéficient pas d'un autre congé en vertu de la convention au moment de leur adhésion au programme.

3. La commission peut, à la suite d'une demande écrite de la personne salariée, accorder une réduction du temps de travail pour une période convenue, sans toutefois excéder douze (12) mois.

   Ce congé peut être renouvelé aux mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles prévues à l'alinéa précédent.

4. La commission et la personne salariée conviennent, selon une des options énumérées ci-après ou selon toute autre option possible, d'une réduction du temps de travail et de son aménagement :

   a) **Pour le personnel de soutien technique et paratechnique et pour le personnel de soutien administratif**

      - 32 heures sur quatre (4) jours;
      - 30 heures sur quatre (4) ou cinq (5) jours;
      - 31 heures et demie sur quatre jours et demi (4 1/2).

   b) **Pour le personnel de soutien manuel**

      - 34 heures sur quatre (4) jours;
      - 35 heures sur cinq (5) jours;
      - 36 heures sur quatre (4) jours.

   c) Une diminution d'une journée de la semaine régulière de travail.

   d) Une diminution du nombre de jours de travail à l'intérieur de l'année scolaire soit :

      - des jours prédéterminés par mois (par exemple : 2 jours par mois);

        ou

      - un nombre prédéterminé de jours (par exemple : 30 jours) dans le calendrier scolaire à des dates convenues.

5. Après entente avec la commission, la personne salariée peut mettre fin à sa participation au programme.

6. Le traitement et tous les autres avantages sont calculés en proportion du temps travaillé durant le programme. Toutefois, la personne salariée a droit aux vacances prévues à la convention comme si elle ne participait pas au programme.

   Malgré l'alinéa précédent, le statut de la personne salariée est maintenu pour la durée du programme.

7. La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté durant sa participation au programme.

8. Pour une personne salariée assujettie à ce programme, sont considérées comme heures supplémentaires, les heures effectuées en plus des heures prévues à son horaire dans la mesure où elles sont supérieures au nombre d'heures de sa semaine régulière de travail en vigueur avant le début du programme.

9. Durant la période de réduction du temps de travail prévue au programme, la commission continue à verser ses contributions à Retraite Québec pour la personne salariée qui continue à verser ses cotisations exigibles, en vertu du régime de retraite applicable, et ce, jusqu'à un maximum de vingt pour cent (20 %) du temps complet sur une base annuelle. Conséquemment, la personne salariée se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

10. Pour bénéficier du programme d'aménagement du temps de travail, la personne salariée doit avoir accompli au moins trente-six (36) mois de service à la commission ou auprès d'un autre employeur visé par le RREGOP, le RRE ou le RRF.

    De plus, les absences cumulatives sans traitement de la personne salariée concernée ne doivent pas excéder cinq (5) ans au cours de sa carrière. Ne sont pas calculés dans cette période, et ce, jusqu'à un maximum de trois (3) ans, tous les congés relatifs à la maternité, paternité ou adoption dont s'est prévalu une personne salariée.

11. Le programme d'aménagement du temps de travail est temporaire et demeure en vigueur jusqu'au renouvellement de la convention.

ANNEXE XVII RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante FTQ d'une part et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XVIII FERMETURE OU FUSION D'UN SERVICE DE GARDE - MÉCANISME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI POUR LES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES TRAVAILLANT DANS LE SECTEUR DES SERVICES DE GARDE ET DES MILIEUX SCOLAIRES

1. Fermeture totale d'un service de garde

1.1 Dans le cas de la fermeture totale d'un service de garde, la commission réaffecte dans un service de garde et milieu scolaire la personne salariée régulière visée par cette fermeture à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail. Cette réaffectation est effective l'année scolaire suivant la fermeture.

1.2 Pour le service de garde et milieu scolaire qui reçoit une personne salariée régulière visée par la fermeture totale d'un service de garde, tous les postes du secteur des services de garde et des milieux scolaires deviennent vacants.

1.3 Dans le cadre de la planification des postes, la commission cherche à maintenir vingt (20) élèves par personne salariée. Toutefois, la commission doit tenir compte dans la formation des groupes, de la présence des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA). De plus, un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

1.4 La commission offre les postes vacants par classe d'emplois et par ancienneté aux personnes salariées de ce service de garde et milieu scolaire selon l'ordre suivant :

- personnes salariées régulières en disponibilité;
- personne salariée régulière qui bénéficie d'une protection salariale;
- personne salariée régulière permanente;
- personne salariée régulière;
- personne salariée.

L'affectation de ces personnes salariées se fait de la façon suivante :

A) Au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission affecte, en fonction de ses besoins, la personne salariée. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant un nombre d'heures de travail établi sur une base temporaire.

B) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste. Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service de garde et milieu scolaire, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Les postes doivent aussi inclure, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

C) La commission offre, par service de garde et milieu scolaire et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées, les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

1.5 À la suite de l'application des dispositions précédentes, les clauses 7-3.31 à 7-3.35 de la convention concernant le mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires s'appliquent.

1.6 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

2. Fermeture partielle d'un service de garde

2.1 La commission peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture partielle à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, et ce, jusqu'à ce que cette personne salariée puisse réintégrer son poste.

2.2 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

3. Fusion d'un service de garde

3.1 Dans le cas où il y a fusion de deux (2) services de garde et plus, la commission réaffecte à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, et ce, dans le service de garde et milieu scolaire désigné, la personne salariée régulière visée par cette fusion.

3.2 Pour le service de garde et milieu scolaire désigné qui reçoit une personne salariée régulière visée par la fusion d'un service de garde, tous les postes deviennent vacants.

3.3 Dans le cadre de la planification des postes, la commission cherche à maintenir vingt (20) élèves par personne salariée. Toutefois, la commission doit tenir compte dans la formation des groupes, de la présence des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA). De plus, un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

3.4 La commission offre les postes vacants par classe d'emplois et par ancienneté aux personnes salariées de ce service de garde et milieu scolaire selon l'ordre suivant :

- personnes salariées régulières en disponibilité;
- personne salariée régulière qui bénéficie d'une protection salariale;
- personne salariée régulière permanente;
- personne salariée régulière;
- personne salariée.

L'affectation de ces personnes salariées se fait de la façon suivante :

A) Au mois d'août et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission affecte, en fonction de ses besoins, la personne salariée. Elle lui attribue, dans sa classe d'emplois, un poste comportant un nombre d'heures de travail établi sur une base temporaire.

B) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste. Les postes doivent comporter le plus grand nombre d'heures possible en tenant compte des besoins du service de garde et milieu scolaire, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

Les postes doivent aussi inclure, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

C) La commission offre, par service de garde et milieu scolaire et par classe d'emplois, à chacune des personnes salariées visées, les postes comportant le plus grand nombre d'heures.

3.5 À la suite de l'application des dispositions précédentes, les clauses 7-3.31 à 7-3.35 de la convention concernant le mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires s'appliquent.

3.6 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes.

ANNEXE XIX RÉGIONS ET COMMISSIONS SCOLAIRES ANGLOPHONES

Régions	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	Eastern Shores
Région 02 Du Saguenay-Lac-Saint-Jean	
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Central Québec
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Sir-Wilfrid-Laurier
Région 06.2 De la Montérégie	New Frontiers Riverside
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Lester-B.-Pearson
Région 07 De l'Outaouais	Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	
Région 09 De la Côte-Nord	

ANNEXE XX LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA PÉRIODE D'ESSAI D'UNE PERSONNE SALARIÉE

Les parties négociantes à l'échelle nationale invitent les parties locales à mettre sur pied un processus d'évaluation de la personne salariée à l'essai.

ANNEXE XXI ATTRIBUTION DES PÉRIODES DE TRAVAIL PAR ORDRE D'ANCIENNETÉ POUR LES ÉDUCATRICES ET ÉDUCATEURS EN MILIEU SCOLAIRE

ATTENDU QUE les parties négociantes à l'échelle nationale ont convenu lors de la signature de la convention collective 2015-2020 d'introduire un projet pilote à l'effet que les périodes de travail en service de garde soient offertes par ordre d'ancienneté, ci-après appelé « Projet »;

ATTENDU QUE le Projet visait à assurer des services de qualité auprès des élèves et à faciliter l'organisation du travail, notamment lors de la confection des horaires et de la distribution des périodes de travail et favoriser la stabilité et la rétention du personnel visé par le Projet;

ATTENDU QUE le Projet avait aussi pour but de permettre l'aménagement du temps de travail pour répondre à des besoins de conciliation famille-travail et vie personnelle;

ATTENDU QUE les parties négociantes à l'échelle nationale sont satisfaites des résultats du Projet;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent des modalités suivantes :

1. La commission peut, dans les services de garde et milieux scolaires qu'elle juge à propos, attribuer les périodes de travail par ordre d'ancienneté pour les éducatrices et éducateurs en milieu scolaire.

2. La commission peut révoquer sa décision d'attribuer les périodes de travail par ordre d'ancienneté, notamment si elle fait affaire avec un fournisseur de services dont les services seraient inadéquats ou dont les coûts seraient considérés trop élevés.

3. La commission détermine les besoins du service de garde et milieu scolaire notamment, l'heure d'ouverture et de fermeture du service de garde, la période du dîner, les périodes de travail obligatoires (matin, midi et après-midi), les périodes de travail variables, le temps de planification, de préparation et d'organisation, etc.

4. L'ensemble des périodes de travail doit couvrir la totalité des services offerts par le service de garde et milieu scolaire.

5. Les frais de l'utilisation du logiciel si la commission fait affaires avec un fournisseur de services sont assumés par le service de garde concerné.

Dispositions générales

Modifications de certaines clauses de la convention en application de l'Annexe XXI

Pour la classe d'emplois d'éducatrice ou éducateur en milieu scolaire, les paragraphes A), B) et C) de la clause 7-3.30 de la convention sont remplacés par les paragraphes suivants :

Mécanisme de sécurité d'emploi pour les personnes salariées régulières travaillant dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires

7-3.30

Dans le cadre de la planification des postes, la commission forme les groupes en respect du Règlement sur les services de garde en milieu scolaire (RLRQ, chapitre I-13.3, r. 11); elle doit tenir compte de la présence des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA). De plus, un poste dans le secteur des services de garde et des milieux scolaires doit comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

L'affectation de ces personnes salariées se fait de la façon suivante :

A) Périodes de travail obligatoires

La commission détermine, en fonction de ses besoins, les périodes de travail hebdomadaires obligatoires qui constituent l'horaire de base des éducatrices et éducateurs en milieu scolaire. Ces périodes de travail sont dites « obligatoires », réparties du lundi au vendredi et doivent comporter, sur une base hebdomadaire, en dehors de la présence des élèves, du temps dédié pour la planification, la préparation et l'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres et la concertation de l'équipe école et pour les suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

Périodes de travail variables

La commission détermine, en fonction de ses besoins, toutes les autres périodes de travail où les services des éducatrices et éducateurs en milieu scolaire sont requis. Ces périodes de travail dites « variables » sont réparties du lundi au vendredi.

B) Au mois de juin et pour une période pouvant s'étendre jusqu'au 20 septembre, la commission attribue, par service de garde et milieu scolaire et par ordre d'ancienneté, les périodes de travail hebdomadaires obligatoires aux éducatrices et éducateurs en milieu scolaire.

L'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire comble son horaire en choisissant, parmi les périodes de travail variables disponibles. Ces périodes de travail doivent être compatibles avec ses périodes de travail obligatoires, et ce, sans excéder la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

C) Si, après avoir comblé toutes les périodes de travail obligatoires, certaines périodes de travail variables demeurent disponibles, la commission les attribue par ordre inverse d'ancienneté aux éducatrices et éducateurs en milieu scolaire pour qui ces périodes de travail sont en continuité et compatibles avec leur horaire de travail. À défaut de continuité possible, la commission comble ces périodes par ordre inverse d'ancienneté.

Lorsque des périodes de travail obligatoires et variables demeurent non comblées, la commission crée des postes qui seront offerts dans le cadre d'un affichage collectif ou d'une séance d'affectation suivant la clause 7-3.37.

D) En tout temps, l'éducatrice ou l'éducateur en milieu scolaire permanent qui choisit volontairement un horaire de travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui qu'elle ou qu'il détenait, alors que des périodes de travail variables demeurent disponibles et compatibles avec son horaire de travail, perd le bénéfice de la protection salariale, et dorénavant, sa permanence s'établit sur le nombre d'heures de travail choisies.

E) Au plus tard le 20 septembre, la commission confirme le nombre d'heures de chaque poste dans chaque service de garde et milieu scolaire.

ANNEXE XXII[1] COMITÉ NATIONAL SUR LES ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la présente convention, un comité national est formé d'un maximum de douze (12) personnes. Il est composé, d'une part, de trois (3) personnes représentantes de la partie patronale négociante à l'échelle nationale et, d'autre part, d'une personne représentante, par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour chacune des catégories de personnel (soutien, professionnel et enseignant) intervenant de façon habituelle auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage (EHDAA) dans les commissions scolaires anglophones.

Le comité national a pour mandat de faire des recommandations sur :

a) les services à accorder aux élèves à risque et aux EHDAA afin de favoriser leur réussite scolaire;

b) les conditions et l'organisation du travail du personnel de l'éducation qui travaille auprès de ces élèves.

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence et le lieu de ses rencontres. Il produit un rapport écrit aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les dix (10) mois de sa formation, à moins que les parties en conviennent autrement.

---

1 La présente annexe ne fait pas partie intégrante de la convention.

ANNEXE XXIII ENCADREMENT DES STAGIAIRES ET SOUTIEN À L'INSERTION PROFESSIONNELLE[1]

Les parties reconnaissent et valorisent l'encadrement des stagiaires comme étant une contribution individuelle au regard de la formation et de la relève.

Les parties reconnaissent également l'importance du soutien à l'insertion professionnelle afin de faciliter notamment l'appropriation de la culture organisationnelle, soutenir et favoriser l'intégration des personnes salariées à l'emploi et celles nouvellement embauchées dans l'exercice de leurs fonctions.

Le soutien à l'insertion professionnelle peut notamment prendre les formes suivantes :

- Accueil et accompagnement de la personne salariée nouvellement embauchée;

- Accompagnement des personnes salariées déjà à l'emploi.

Pour l'encadrement des stagiaires et le soutien à l'insertion professionnelle, le Ministère alloue pour chaque année financière, à compter de l'année financière débutant le 1er juillet 2023 :

- Un montant de vingt-six mille dollars (26 000 $), réparti entre les commissions scolaires, selon le nombre d'équivalent à temps complet (ETC) établi au début de chaque année financière;

- Un montant égal à quatre-vingt-dix dollars (90 $) par équivalent à temps complet (ETC) établi au début de chaque année financière.

Le comité de formation et de perfectionnement convient de dispositions relatives à l'encadrement des stagiaires et au soutien à l'insertion professionnelle de personnes salariées, notamment en ce qui a trait à des modalités de compensation des personnes salariées qui assurent l'une de ces responsabilités.

Les montants non utilisés pour une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

---

[1] Aux fins de la présente annexe, on entend par ETC la sommation des heures de la semaine de travail de l'ensemble des personnes salariées divisée par la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

ANNEXE XXIV AMÉNAGEMENT DE LA SEMAINE ET DES HEURES DE TRAVAIL PRÉVUES AUX CLAUSES 8-2.01 ET 8-2.02

Malgré les dispositions de l'article 8-2.00, la commission peut aménager différemment la répartition de la semaine régulière de travail ainsi que la durée de la journée régulière de travail prévues aux clauses 8-2.01 et 8-2.02 lorsque la nature du travail le permet et si cela n'a pas pour effet de diminuer la qualité et la quantité des services.

La commission et le syndicat conviennent des modalités encadrant l'aménagement de la semaine et les heures de travail, notamment celles des heures supplémentaires et celles des délais pour mettre fin à l'aménagement de la semaine et des heures de travail.

Une personne salariée n'est pas tenue d'accepter un aménagement de la semaine régulière de travail et de la journée régulière de travail.

Une personne salariée peut faire une demande pour bénéficier d'un aménagement de la semaine régulière de travail et de la journée régulière de travail.

L'aménagement d'une répartition différente de la semaine régulière de travail et de la journée régulière de travail envers une personne salariée ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

Un aménagement de la semaine régulière de travail et de la journée régulière de travail ne peut avoir pour effet de conférer à une personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle n'avait pas participé à un tel aménagement.

ANNEXE XXV MISE EN PLACE DE MESURES DE PRÉVENTION POUR UN MILIEU SAIN ET SÉCURITAIRE[1]

Les commissions scolaires et les syndicats reconnaissent l'importance de promouvoir la santé globale et de maintenir des milieux de travail sains et sécuritaires, exempts de violence physique et psychologique, notamment de la part de la clientèle à desservir, et ce, en tenant compte notamment du Plan de prévention de la violence et de l'intimidation dans les écoles 2023-2028 du Ministère.

Les parties nationales conviennent de mandater les parties locales afin que celles-ci mettent en place des mesures, en fonction des modalités prévues à l'article 5-7.00 visant à assurer que l'exercice des fonctions des personnes salariées se réalise dans un contexte sécuritaire exempt de violence physique et psychologique de la part de la clientèle à desservir.

À titre d'exemple, voici quelques éléments pouvant être pris en considération :

- Mesures liées à l'accompagnement de la personne salariée;
- Mesures liées à la postvention;
- Mesures liées au partage d'information, au développement d'habiletés personnelles et à la formation;
- Mesures afin de prévenir la récurrence en identifiant et en analysant les facteurs à l'origine d'une ou des situations de violence.

Les montants disponibles pour ce projet sont de trente mille dollars (30 000 $) pour chacune des années financières 2023-2024, 2024-2025, 2025-2026, 2026-2027 et 2027-2028. Ces montants, non récurrents, sont répartis par équivalent à temps complet (ETC). Les montants non utilisés ou non engagés pour une année financière sont ajoutés à l'année financière suivante. Ces montants ne peuvent être utilisés ou engagés au-delà du 30 juin 2028.

Les parties locales forment un comité afin d'assurer la mise en œuvre de ce projet.

---

[1] Aux fins de la présente annexe, on entend par ETC la sommation des heures de la semaine de travail de l'ensemble des personnes salariées divisée par la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, et ce, en fonction des dernières données disponibles.

ANNEXE XXVI LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÔLE DU GREFFE DES TRIBUNAUX D'ARBITRAGE DU SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les parties conviennent de confier au Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation les mandats suivants :

- modifier le formulaire de grief afin que le syndicat puisse indiquer son désir d'avoir recours aux modes alternatifs de règlement des griefs étant entendu que le mode choisi peut être modifié après consultation du Greffe;

- lorsque cela est possible, accroître le nombre de griefs confiés à un arbitre, fixés conformément à la procédure prévue à la clause 9-2.06, lors de la fixation du rôle d'arbitrage;

- en lien avec la possibilité d'assigner un ou des griefs de remplacement, informer les membres du comité paritaire du Greffe des moyens mis de l'avant afin d'assurer la mise en œuvre de cette mesure;

- faire rapport au moins une fois l'an au comité paritaire du nombre de remises d'audition et du nombre de griefs fixés en remplacement à cette occasion;

- produire annuellement auprès des parties locales et nationales, un bilan des dossiers de griefs actifs;

- mettre en place une procédure continue de recrutement de nouveaux arbitres;

- en lien avec l'implantation du grief électronique, offrir de la formation à cet effet et sur les pratiques en vigueur au Greffe, recueillir auprès des parties les éléments pouvant permettre une utilisation plus conviviale du système informatique du Greffe.

ANNEXE XXVII ACCUSATION DE NATURE CRIMINELLE EN MATIÈRE D'INCONDUITES SEXUELLES

Dans le cas où la personne salariée fait l'objet d'une accusation de nature criminelle en matière d'inconduites sexuelles, la commission peut la relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision finale de la Cour soit rendue.

La personne salariée peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision de la commission de la suspendre en vertu de l'alinéa précédent.

Toute personne salariée ainsi relevée de ses fonctions doit signifier à la commission qu'une décision finale de la Cour a été rendue dans les vingt (20) jours de la date de cette décision.

La personne salariée et le syndicat doivent être avisés de la décision de la commission quant au maintien ou non du lien d'emploi dans les soixante-dix (70) jours de la date de signification de la décision finale de la Cour. Si la commission ne met pas fin à l'emploi dans ce délai, la personne salariée ne subit aucune perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant, et recouvre tous ses droits comme si elle n'avait jamais été relevée de ses fonctions.

Aux fins de la présente clause, l'expression « décision finale de la Cour » inclut notamment une déclaration de culpabilité, un verdict d'acquittement et une décision confirmant le retrait ou le rejet des accusations, incluant les processus d'appel, de pourvoi ou révision, le cas échéant.

ANNEXE XXVIII LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION VISANT À CONTRER LA PÉNURIE VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS[1] D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

Considérant la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux contemporains du comité national de travail portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fait état;

Considérant que les travaux effectués permettent également de conclure au constat de pénurie des titres d'emplois d'ébéniste/menuisier-ébéniste et de mécanicien de machines frigorifiques/frigoriste/mécanicien en réfrigération sur la base des indicateurs utilisés;

Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

Considérant la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir.

1. Prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

1.1 Une prime de 15 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants et demeure en vigueur jusqu'à la veille du renouvellement des conventions collectives.

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719

[1] Pour les commissions scolaires, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716

1.2 Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 sans égard à la diplomation ou son équivalence[1].

1.3 Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de salaire le plus élevé, majoré de la prime de 15 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.

1.4 La prime s'applique sur le taux de salaire ou le taux de traitement, selon le cas, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

1.5 Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

---

[1] Toutefois, pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

2. Création d'un comité de travail paritaire

2.1 Dans les 180 jours précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
4	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
5	Ferblantier	3-6369		
6	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
7	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
8	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
9	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
10	Mécanicien cl. I		2-5106	
11	Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	
12	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C742
13	Mécanicien de machines frigorifiques / Frigoriste / Mécanicien en réfrigération	3-6352		
14	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
15	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
16	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
17	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
18	Plâtrier	3-6368		
19	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
20	Serrurier	3-6367	2-5120	
21	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
22	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	
23	Électromécanicien	3-6423		

2.2 Le comité national de travail a pour mandat :

a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

i. L'évolution du nombre d'individus;
ii. Le taux de rétention;
iii. Le taux de précarité;
iv. Les heures supplémentaires.

b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visées par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;

c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité national de travail portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés » prévues aux conventions collectives 2020-2023;

d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de 15 % au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;

e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la convention collective.

2.3 Le comité national de travail est composé de 6 représentants de la partie patronale et de 2 représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

ANNEXE XXIX LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les 30 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats :

1) D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus dans la convention collective afin de :

   a) S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

   b) S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et réglementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2) D'identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

Composition du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 4 représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

---

[1] En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

ANNEXE XXX **LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP**

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une année et d'au plus 5 années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de 6 mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de 6 mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum 5 années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder 5 années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder 7 années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de 71 ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

ANNEXE XXXI LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les 90 jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats de :

1) Examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2) Évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3) Effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

Composition et fonctionnement du comité

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de 6 représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

ANNEXE XXXII DÉPLOIEMENT DE 4 000 ÉQUIVALENTS À TEMPS COMPLET (ETC) EN SOUTIEN EN CLASSE AU PRÉSCOLAIRE 5 ANS ET AU PRIMAIRE

Généralités

1. Le déploiement visé à la présente annexe fait suite aux projets pilotes d'aide à la classe (200) mis en place dans différentes écoles primaires au cours des années scolaires 2022-2023 et 2023-2024.

2. La présente annexe tient compte des discussions et des échanges entre les parties.

3. La présente annexe énonce différents paramètres ou balises relatifs au déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles primaires et dans les écoles où sont dispensés des cours destinés aux élèves des classes du préscolaire 5 ans.

   Elle a pour but de guider les parties locales et les autres intervenants dans la mise en place des services à rendre par les personnes salariées du personnel de soutien appelées à apporter leur soutien en classe, et ce, de la façon la plus harmonieuse, efficace et homogène possible, tout en tenant compte des besoins propres à chaque école, voire à chaque classe.

4. Le contenu de cette annexe pourrait devoir être adapté pour tenir compte des particularités des diverses conventions collectives applicables au personnel de soutien.

Objectifs poursuivis

5. Dans une perspective de valorisation du personnel scolaire, le déploiement des 4 000 ETC prévu à cette annexe a pour principaux objectifs :

   a) de favoriser et améliorer la réussite éducative des élèves;

   b) à bonifier l'accompagnement des élèves en ajoutant une ressource signifiante dans la classe contribuant ainsi à assurer un climat propice aux apprentissages;

   c) à permettre ou améliorer l'intégration de certains membres du personnel de soutien à l'équipe-école, notamment les éducatrices ou éducateurs en milieu scolaire;

   d) à mettre à profit les compétences, l'expertise et la connaissance du milieu du personnel de soutien, optimisant ainsi la force collective de travail;

   e) à favoriser la création de postes à temps complet, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles;

   f) à favoriser des horaires en continu, notamment en dispensant des heures de soutien en classe et des heures au service de garde.

Le déploiement des 4 000 ETC en soutien en classe

6. Le Ministère s'engage à déployer progressivement, à compter de l'année scolaire 2024-2025, l'équivalent de 4 000 ETC pouvant être appelés à apporter leur soutien en classe, et ce, au préscolaire 5 ans et au primaire.

7. Ce déploiement de ressources vise l'ensemble des centres de services scolaires et des commissions scolaires.

8. La répartition des sommes entre les centres de services scolaires et les commissions scolaires s'effectue selon les paramètres établis par le Ministère.

9. Les centres de services scolaires ou les commissions scolaires répartissent entre les écoles les ETC consentis par le Ministère, en priorisant les écoles comportant des classes présentant des défis particuliers ou celles comportant des classes où sont affectés des enseignants en début de carrière.

Principes et balises

10. Le déploiement des 4 000 ETC constitue une mesure d'attraction et de rétention importante pour le personnel de soutien.

11. Les personnes salariées de la classe d'emploi éducatrice ou éducateur en milieu scolaire doivent être considérées prioritairement pour dispenser des services de soutien en classe.

12. Les services dispensés par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe sont complémentaires aux autres services d'appui en adaptation scolaire accessibles aux élèves et aux enseignants.

13. Les services de soutien en classe sont dispensés principalement au groupe d'élèves de la classe, et non à un élève en particulier ou à l'ensemble de l'école.

14. La supervision de la personne appelée à apporter son soutien en classe relève de la direction de l'école.

    Dans ce cadre, il appartient à la direction de l'école, en collaboration notamment avec les personnes appelées à apporter leur soutien en classe et les enseignants, de déterminer les modalités de répartition et de fonctionnement des services de soutien en classe.

15. Il appartient à la direction de l'école de confectionner les postes en vertu desquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe.

16. Dans l'exercice de cette responsabilité, la direction de l'école favorise d'une part la création de postes comportant le plus grand nombre d'heures possible, et d'autre part des horaires en continu, et ce, en fonction des besoins et des ressources disponibles.

17. Le comblement ou l'octroi des postes pour lesquels le titulaire est appelé à apporter son soutien en classe se fait conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective applicable.

18. Les dispositions de la convention collective applicables, le cas échéant, pour tenir compte du temps de planification, de préparation et d'organisation d'activités lors de l'établissement de certains postes, s'appliquent également pour les postes en vertu desquels le titulaire peut être appelé à apporter son soutien en classe.

19. Les tâches exercées par la personne salariée appelée à apporter son soutien en classe doivent être compatibles avec la nature du travail et les attributions caractéristiques de sa classe d'emploi tel qu'il est prévu au Plan de classification.

20. Une saine collaboration entre tous les intervenants est essentielle au déploiement efficace des 4 000 ETC appelés à apporter leur soutien à la classe.

21. Seule la partie Principes et balises de la présente annexe peut faire l'objet d'un grief selon la procédure prévue à la convention collective.

22. En cas de divergence interprétative, les dispositions de la convention collective ont préséance aux dispositions de la présente annexe.

Guide d'implantation des services de soutien à la classe

23. Le Comité patronal s'engage, après consultation de la partie syndicale à l'échelle nationale, à élaborer, au bénéfice des parties locales, un guide d'implantation des services de soutien en classe.

24. Tel guide, témoignant de la volonté des parties de partager une compréhension commune quant à la mise en place des services de soutien en classe, a pour but de faciliter le déploiement des 4 000 ETC visés dans les écoles, en tenant compte des besoins propres et des ressources disponibles à chaque milieu, ou chaque école, voire à chaque classe.

25. Seront notamment précisés dans le guide les grands paramètres et orientations relatifs au déploiement des 4 000 ETC. Le guide comprendra, de façon compatible avec le Plan de classification, à titre d'exemples non limitatifs, une liste des tâches pouvant être exercées par les personnes salariées appelées à apporter leur soutien en classe.

Suivi du déploiement

26. À la demande de l'une des parties, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour assurer le suivi du déploiement des 4 000 ETC visés et pour discuter de toute question ou problématique relative aux personnes appelées à apporter leur soutien en classe.