

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

DES DISPOSITIONS LIANT

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE (CPNCSC)**

ET

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DU QUÉBEC (CSQ) POUR LE COMPTE DE
L'ASSOCIATION DE L'ENSEIGNEMENT DU NOUVEAU-QUÉBEC (AENQ)
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)**

LES PARTIES SIGNATAIRES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

CHAPITRE 1

1) Le titre du chapitre 1-0.00 est remplacé par ce qui suit :

« **CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ** »

2) La clause 1-2.10 est remplacée par ce qui suit :

« **1-2.10**

On entend par conjointe ou conjoint les personnes :

- a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent;
- b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an;

sous réserve que la dissolution du mariage par divorce ou annulation, la dissolution de l'union civile par jugement du tribunal ou déclaration commune notariée de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas des personnes qui vivent maritalement fait perdre le statut de conjointe ou conjoint. »

3) La clause 1-2.18 est remplacée par ce qui suit :

« **1-2.18 Ministère**

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS). »

4) La clause 1-2.22 est remplacée par ce qui suit :

« **1-2.22 Plan de classification**

Le Plan de classification préparé par le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones (CPNCA), après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour les « catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 1^{er} février 2006 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention. »

5) La clause 1-2.23 est remplacée par ce qui suit :

« **1-2.23 Poste**

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la Commission lui assigne à l'exception d'une affectation à un poste particulier.

Sous réserve de l'article 7-3.00, toute salariée ou tout salarié détient un poste à l'exception d'une salariée ou d'un salarié temporaire. »

6) Les clauses 1-2.26 à 1-2.38 sont remplacées par ce qui suit :

« 1-2.26 Poste particulier

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié régulier ou temporaire pour l'accomplissement des tâches que la Commission lui assigne dans le cadre :

- 1) de toute activité financée par une fondation, étant entendu que la salariée ou le salarié concerné ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la Commission;
- 2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la Commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.23 et la salariée ou le salarié concerné devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.31, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ou il ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier.

Aux fins d'application de la présente clause, deux (2) postes semblables de la même catégorie d'emploi requérant les mêmes qualifications et exigences particulières relatifs à des projets de même nature et séparés par moins d'un an sont réputés être le même poste.

Un projet de même nature qui se répète plus de trois (3) fois entraîne l'obligation d'en discuter au comité des relations du travail défini à l'article 4-1.00.

1-2.27 Promotion

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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 ou qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou qu'il quitte.

1-2.28 Rétrogradation

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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 ou qu'il quitte ou, s'il s'agit de classes d'emplois rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'elle ou qu'il quitte.

1-2.29 Salariée ou salarié

Les expressions « salariée ou salarié », les « salariées et salariés », « toute salariée ou tout salarié » autant au masculin qu'au féminin et au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les salariées et salariés définis ci-après et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.30 Salariée ou salarié à l'essai

La salariée ou le salarié embauché qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.21 pour devenir salariée ou salarié régulier.

1-2.31 Salariée ou salarié permanent

La salariée ou le salarié régulier qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la Commission dans un poste à temps complet, et ce depuis son embauchage à la Commission.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail ou à une lésion professionnelle, tant que la salariée ou le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.37.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une salariée ou un salarié est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service actif.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la salariée ou le salarié qui a acquis sa permanence en vertu des dispositions qui précèdent ou en vertu d'une convention collective antérieure et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanent dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle ou qu'il a acquis sa permanence.

1-2.32 Salariée ou salarié régulier

La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.21.

1-2.33 Salariée ou salarié temporaire

- A) La salariée ou le salarié qui est embauché pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.
- B) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.34.
- C) La salariée ou le salarié temporaire embauché comme tel pour occuper un poste particulier.

1-2.34 Salariée ou salarié remplaçant

La salariée ou le salarié qui est embauché pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence.

1-2.35 Secteur de l'éducation

L'ensemble des commissions scolaires et collèges définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.36 Secteurs public et parapublic

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements ou organismes gouvernementaux définis dans la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement visés par la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1).

1-2.37 Service actif

Période de temps pendant laquelle la salariée ou le salarié a effectivement travaillé pour le compte de la Commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage ou pendant laquelle son traitement a été maintenu. Une salariée ou un salarié acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle ou il a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié occupant un poste à temps partiel, l'acquisition du service actif se fait en proportion de sa semaine de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

1-2.38 Syndicat

L'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec. »

- 7) La clause 1-2.39 qu suit est ajoutée :

« 1-2.39 Traitement

Le montant versé à une salariée ou un salarié 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 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16 et 7-3.12. »

- 8) L'article 1-4.00 est remplacé par ce qui suit :

« 1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01

La Commission et le Syndicat reconnaissent que toute salariée ou tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement. Ils reconnaissent aussi que le harcèlement constitue un acte répréhensible et collaborent à sa prévention.

À cet effet, la Commission doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

1-4.02

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la Commission pour tenter de trouver une solution à son problème, selon la démarche et les mécanismes prévus à la politique de la Commission, s'il y a lieu; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié, si celle-ci ou celui-ci le désire.

1-4.03

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la rencontre prévue à la clause 1-4.02 et au grief qui peut faire suite doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la Commission et le Syndicat, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de la rencontre prévue à la clause 1-4.02, du grief, ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

1-4.04

Tout grief de harcèlement en milieu de travail est soumis à la Commission par la plaignante ou le plaignant ou par le Syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

1-4.05

La plaignante ou le plaignant ou le Syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut déférer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00.

1-4.06

Un grief de harcèlement en milieu de travail est entendu en priorité. »

CHAPITRE 2

9) La clause 2-1.01 est remplacée par ce qui suit :

« 2-1.01

La convention s'applique à toutes les salariées et tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a) Pour la salariée ou le salarié à l'essai

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

b) Pour la salariée ou le salarié temporaire

1) La salariée ou le salarié 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	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.03, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.20, 1-2.22, 1-2.23, 1-2.26, 1-2.29, 1-2.33, 1-2.34, 1-2.35, 1-2.36, 1-2.38, 1-2.39
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail
2-2.00	Reconnaissance
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Information
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ou qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
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	Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 6-6.01, 6-6.02, 6-6.04, 6-6.05 et les paragraphes A) et C) de la clause 6-6.06
6-7.00	Location et prêts de salles
6-8.00	Versement de la paie
6-9.00	Vérification des fournaises
7-1.03	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Temps supplémentaire
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Impression de la convention
10-2.00	Annexes
10-3.00	Interprétation des textes
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement

- 2) La salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus¹ bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

3-3.00	Libérations syndicales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 3-3.03 à 3-3.08
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe XVI de la convention)
5-6.00	Vacances
5-7.02 a)	Perfectionnement organisationnel
5-7.02 b)	Perfectionnement fonctionnel
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle. Sauf les alinéas c) et d) de la clause 7-7.03 et les clauses 7-7.14 à 7-7.24
Annexe V	Dispositions relatives aux droits parentaux

Le calcul du six (6) mois travaillés est suspendu durant la période de ralentissement cyclique prévue à l'article 7-2.00 et se poursuit après cette période.

- 3) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.33 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. La Commission crée alors un poste² qu'elle détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe d) de la clause 7-1.03. Si cette salariée ou ce salarié n'obtient pas le poste concerné, elle ou il est mis à pied dès qu'il est comblé.
- 4) La Commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- 5) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application de l'alinéa c) qui suit lorsqu'elle ou lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- 6) Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où elle ou il 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 salariée ou salarié régulier 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 visée à la clause 1-2.21.
- 7) La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-1.14 et 7-1.18 à 7-1.23 bénéficie des droits et avantages qui y sont prévus.
- 8) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent alinéa b).

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés et payés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue à l'alinéa a) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique, une fermeture reliée à la culture crie et approuvée par l'autorité compétente et toute autre interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

² Le poste ainsi créé est à temps complet si la salariée ou le salarié temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la salariée ou le salarié temporaire était à temps partiel.

c) Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié occupe un poste à temps partiel, 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 salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes

La salariée ou le salarié bénéficie des dispositions de l'annexe XXII.

e) Pour la salariée ou le salarié de cafétéria et la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine

La salariée ou le salarié bénéficie des dispositions de l'annexe XXII.

f) Pour la salariée ou le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

La salariée ou le salarié bénéficie des dispositions de l'annexe XXII. »

10) La clause 2-1.03 est remplacée par ce qui suit :

« 2-1.03

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la Commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'une salariée ou d'un salarié régulier.

La présence d'une ou d'un stagiaire doit se faire en tenant compte des éléments suivants :

- la Commission avise le Syndicat par écrit;
- la présence d'une ou d'un stagiaire se fait dans le cadre d'un programme d'études;
- la durée maximale du stage doit correspondre à la durée du stage prévue par l'établissement d'enseignement dans le programme d'études;
- la salariée ou le salarié participe à la planification des tâches et à l'évaluation de la ou du stagiaire;
- la participation de la salariée ou du salarié se fait sur base volontaire. »

CHAPITRE 3

11) La clause 3-4.04 est remplacée par ce qui suit :

« 3-4.04

Le Syndicat peut bénéficier du service de courrier interne ou du courrier électronique mis en place par la Commission à l'intérieur de son territoire. Ce service est sans frais au Syndicat dans la mesure que l'utilisation de ce service par le Syndicat n'occasionne pas de frais additionnels à la Commission; si ce n'est pas le cas, le Syndicat doit alors payer à la Commission les frais supplémentaires engendrés par son utilisation du service de courrier interne. Le Syndicat respecte les délais et les procédures de ce service.

Le Syndicat dégage la Commission de toute responsabilité civile pour tout problème qu'il peut encourir et découlant de l'utilisation du service de courrier interne de la Commission.

Sur demande d'une représentante ou d'un représentant syndical, la Commission permet l'utilisation des appareils suivants si ces appareils sont disponibles et s'ils ne sont pas utilisés par le personnel de l'école et de la Commission :

- machines à écrire;
- appareils de reprographie;
- équipement audio-visuel;
- équipement de transmission téléphonique;
- équipement téléphonique;
- ordinateurs et leurs appareils périphériques, à l'exclusion de ceux utilisés aux services administratifs.

Il appartient au Syndicat de fournir le matériel de consommation nécessaire à l'utilisation de ces appareils. »

CHAPITRE 5

12) La clause 5-1.01 est remplacée par ce qui suit :

« 5-1.01

La Commission accorde à chaque salariée ou salarié, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants :

- a) son mariage ou son union civile : 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, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- c) le décès de sa conjointe ou son conjoint¹, de son enfant¹ ou de l'enfant¹ de sa conjointe ou son conjoint¹ habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles; toutefois, le congé est porté à cinq (5) jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la salariée ou du salarié dans une des communautés crie;
- f) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison personnelle qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail.

Dans les cas prévus aux alinéas c), d) et e), l'obligation que le congé comprenne le jour des funérailles n'est pas retenue lorsque la salariée ou le salarié ne peut quitter la localité où elle ou il est affecté pour des raisons de non accessibilité au transport. Dans ce cas, la salariée ou le salarié quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la salariée ou du salarié de la localité où elle ou il est affecté. »

¹ Au sens de la clause 5-3.02.

- 13) La clause 5-1.07 est remplacée par ce qui suit :

« 5-1.07

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la Commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et ce, après consultation du Syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la Commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariées et salariés à la Commission sont traités de façon équitable et comparable.

Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour la salariée ou le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariées ou salariés auquel elle ou il appartient n'a pas à se présenter. »

- 14) Les clauses 5-3.01 à 5-3.04 sont remplacées par ce qui suit :

« 5-3.01

Est admissible aux régimes d'assurance en cas de décès, maladie ou invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite :

- a) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la Commission;

la Commission verse sa pleine contribution pour cette salariée ou ce salarié;

- b) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après, si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la Commission; dans ce cas, la Commission verse la moitié de la contribution payable pour une salariée ou un salarié mentionné à l'alinéa a), la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de la Commission en plus de sa propre contribution;

- c) la salariée ou le salarié temporaire visé par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

La salariée ou le salarié affecté temporairement par la Commission dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation continue de bénéficier du présent article pendant le temps qu'elle ou qu'il occupe ce poste.

5-3.02

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié 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 et 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 (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03

Par invalidité, on entend en état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y compris une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, un don d'organe ou de moelle osseuse sans rétribution, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-7.00, d'une absence prévue aux clauses 5-4.20 et 5-4.21, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la Commission et comportant une rémunération similaire.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32) jours¹ de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. »

15) La clause 5-3.26 est remplacée par ce qui suit :

« 5-3.26

La contribution de la Commission au régime d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants :

- 1) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : soixante dollars (60 \$)² par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- 2) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : vingt-quatre dollars (24 \$)³ par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- 3) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie. »

16) Les clauses 5-3.29 à 5-3.32 sont remplacées par ce qui suit :

« 5-3.29

La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais une salariée ou un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la Commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou qu'il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Malgré ce qui précède, la participation de la salariée ou du salarié dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq pour cent (25 %) de celle de la salariée ou du salarié à temps complet, n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie.

La salariée ou le salarié en congé sans traitement demeure couvert par le régime d'assurance-maladie et elle ou il doit payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la Commission ainsi que les taxes sur ce montant, le cas échéant.

5-3.30

Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

elle ou il doit établir à l'assureur qu'il lui est devenu impossible de continuer à être assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-collective ou de tout autre régime accordant une protection similaire.

¹ Lire « huit (8) jours » au lieu de « trente-deux (32) jours » si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

² Lire à compter du 1^{er} avril 2006 : soixante-dix-huit dollars (78 \$); à compter du 1^{er} avril 2007 : quatre-vingt-dix dollars (90 \$); à compter du 1^{er} avril 2008 : quatre-vingt-dix-neuf dollars (99 \$); à compter du 1^{er} avril 2009 : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$).

³ Lire à compter du 1^{er} avril 2006 : trente et un dollars et vingt cents (31,20 \$); à compter du 1^{er} avril 2007 : trente-six dollars (36 \$); à compter du 1^{er} avril 2008 : trente-neuf dollars et soixante cents (39,60 \$); à compter du 1^{er} avril 2009 : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$).

Lorsqu'elle ou lorsqu'il présente sa demande à l'assureur dans les trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture d'assurance ayant permis l'obtention d'une exemption, l'assurance prend effet à la date de la fin de sa protection. Si la demande est présentée après trente (30) jours suivant la cessation de sa couverture, l'assurance prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur.

Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, 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 ou de conversion ou autrement.

5-3.31

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une disposition particulière 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;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires du Québec, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurance de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance-maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-2.10 et 5-3.02 de la convention.

Assurance-salaire**5-3.32**

- A) Conformément aux dispositions du présent article et sous réserve de l'article 7-7.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
- 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail;
 - 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail;
 - 3) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

Le traitement de la salariée ou du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-6.00.

Pour la salariée ou le salarié 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 maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

- B) Pendant une période d'invalidité, la Commission et la salariée ou le salarié régulier absent depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas :
- 1) la Commission et la salariée ou le salarié, accompagné de sa déléguée ou son délégué ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la salariée ou le salarié doit travailler;
 - 2) pendant la période du retour progressif, la salariée ou le salarié est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité et ce, même pendant qu'elle ou qu'il fournit une prestation de travail;
 - 3) pendant qu'elle ou qu'il est au travail, la salariée ou le salarié doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
 - 4) la salariée ou le salarié doit fournir une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'elle ou qu'il peut effectuer pareil retour progressif;
 - 5) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail;
 - 6) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

La Commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13^e) semaine.

Durant cette période de retour progressif, la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié.

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

17) La clause 5-3.41 est remplacée par ce qui suit :

« 5-3.41

Si une salariée ou un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière ou si elle ou il quitte son emploi en cours d'année sauf en cas d'absence rémunérée, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit en proportion du nombre de mois complets de service, étant précisé que « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel la salariée ou le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une salariée ou un salarié a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congés de maladie que la Commission lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée par suite de l'application de la présente clause. »

18) La clause 5-6.12 est remplacée par ce qui suit :

« 5-6.12

La salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre elle ou lui et la Commission. Toutefois, la Commission peut exiger de la salariée ou du salarié, avant son retour au travail, la prise de ses jours de vacances des années antérieures reportées en raison de son absence du travail. Le cas échéant, le remplacement en cours se poursuit durant ces jours de vacances. »

19) La clause 5-7.11 est remplacée par ce qui suit :

« 5-7.11

Aux fins d'application du présent article, la Commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à quatre-vingt-dix dollars (90 \$)¹ par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La Commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement. Dans le cas où plusieurs projets de perfectionnement répondent aux programmes de perfectionnement, la priorité est accordée aux projets présentés par des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

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

¹ Lire soixante-sept dollars et cinquante cents (67,50 \$) pour l'année scolaire 2005-2006.

20) La clause 5-7.14 est remplacée par ce qui suit :

« **5-7.14 Mise à jour**

- A) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la convention, sous réserve du paragraphe C), la mise sur pied d'un programme de perfectionnement portant spécifiquement sur la mise à jour des connaissances de niveau secondaire déjà acquises par les salariées et salariés réguliers permanents lors de leur formation initiale.
- B) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voire même quelques heures).
- C) La Commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement. »

21) La clause 5-7.15 qui suit est ajoutée :

« **5-7.15**

La Commission consacre, pour chaque année financière de la convention, un montant égal à quarante dollars (40 \$)² par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La Commission décide de l'utilisation de ces sommes en favorisant notamment la formation et le perfectionnement des salariées et salariés détenant un poste en services directs aux élèves. Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

Seules les clauses 5-7.01, 5-7.07 et 5-7.09 s'appliquent à la présente clause. »

22) La clause 5-9.05 est remplacée par ce qui suit :

« **5-9.05**

La Commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou qu'il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

La Commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même, la Commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant, s'il y a lieu.

La demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de la Commission quant au nombre de jours de congés par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent. En cas de désaccord de la Commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition. »

¹ ou, s'il y a lieu, selon le mode de participation en vigueur au comité de perfectionnement.

² Ce montant entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2006.

CHAPITRE 6

23) La clause 6-1.07 est remplacée par ce qui suit :

« 6-1.07

La salariée ou le salarié, 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 de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00. Tant que la salariée ou le salarié exerce ces fonctions, elle ou il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-alinéa de l'alinéa a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la Commission.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée des dispositions de la convention collective 2000-2002 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de l'entrée en vigueur de la convention. »

24) La clause 6-6.01 est remplacée par ce qui suit :

« 6-6.01 Définitions

Aux fins du présent article, on entend par :

a) Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge¹ et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée ou le salarié.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée ou le salarié.

b) Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une des localités du Québec. Ce point de départ peut être modifié par entente entre la Commission et la salariée ou le salarié sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

¹ On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié 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 et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Le fait pour une employée ou un employé du secteur public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu à l'alinéa c) de changer d'employeur du secteur public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

c) Secteurs :

Secteur I :

Mistissini, Whapmagoostui, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

Secteur II :

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska. »

25) La clause 6-6.14 est remplacée par ce qui suit :

« 6-6.14

- A) Proportionnellement à la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01, la Commission assume pour la salariée ou le salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la salariée ou le salarié et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou qu'il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.
- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
 - 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;
 - 2) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la salariée ou le salarié.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la salariée ou le salarié régulier mis à pied pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) Les sorties auxquelles la salariée ou le salarié a droit en vertu du paragraphe A), peuvent être utilisées soit par sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge définis à la clause 5-3.02 qui ne réside pas avec la salariée ou le salarié, pour lui rendre visite.
- G) Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié ou l'une ou l'un de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans un des secteurs prévus à la clause 6-6.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport en avion aller et retour. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. La Commission défraie également le transport en avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail. »

26) La clause 6-6.25 est remplacée par ce qui suit :

« **6-6.25**

La salariée ou le salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les localités de Whapmagoostui, Wemindji, Eastmain, Waskaganish et Némaska bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- a) sept cent vingt-sept (727) kilogrammes par année par adulte et par enfant de douze (12) ans ou plus;
- b) trois cent soixante-quatre (364) kilogrammes par année et par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce transport s'effectue par transport routier, par colis postal ou par fret aérien, selon ce qui est le moins coûteux, étant entendu que la salariée ou le salarié a le choix du point d'approvisionnement mais que la Commission n'a l'obligation de rembourser, dans le cas du transport routier, que l'équivalent du coût du transport routier à partir de Val d'Or.

À chaque année, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1^{er} mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. »

27) La clause 6-6.26 est remplacée par ce qui suit :

« **6-6.26**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de modalités différentes quant à l'application de la clause 6-6.25. »

28) Les clauses 6-6.27 et 6-6.28 sont abrogées.

29) La clause 6-8.04 est remplacée par ce qui suit :

« **6-8.04**

Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la Commission s'entend avec la salariée ou le salarié sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Commission fixe les modalités de remboursement. Ces modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie jusqu'au remboursement du trop perçu. »

CHAPITRE 7

30) Les clauses 7-1.03 à 7-1.05 sont remplacées par ce qui suit :

« **7-1.03**

Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la Commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, elle procède dans l'ordre suivant :

- a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois et dans la même localité, parmi :
 - les salariées ou salariés permanents en disponibilité;

- les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour à cette localité en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-7.20;
- b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois mais dans la même localité, parmi les salariées ou salariés en disponibilité;
- c) elle peut combler le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois ou à la localité, parmi les salariées ou salariés en disponibilité;
- d) elle s'adresse à l'ensemble des salariées et salariés par affichage, conformément à la clause 7-1.04;
- e) elle comble le poste en choisissant dans la même localité parmi ses salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- f) elle choisit, parmi les salariées ou salariés temporaires qui sont admissibles ou qui sont inscrits à la liste de priorité d'emploi conformément à la clause 7-1.21;
- g) elle peut offrir le poste à toute autre candidate ou tout autre candidat de son choix.

7-1.04

L'avis prévu à l'alinéa d) de la clause 7-1.03 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la Commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise. Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables dans la localité où le poste est offert. Toutefois, pour les postes à combler dans les centres administratifs, l'avis est transmis dans toutes les localités.

Toute salariée ou tout salarié intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidate ou candidat en postulant selon le mode prescrit par la Commission; cette salariée ou ce salarié peut aussi obtenir de la ou du responsable à qui sa candidature doit être transmise et ce, à titre indicatif, toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir.

Aux fins de la présente clause, il ne sera pas exigé aux salariées ou salariés francophones ou anglophones en fonction à la date de l'entrée en vigueur de la convention d'avoir une connaissance d'usage de la langue crie pour combler un poste à la Commission. De plus, il ne sera pas exigé aux salariées ou salariés de langue maternelle crie d'avoir une connaissance d'usage du français ou de l'anglais pour continuer à occuper un poste de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de services.

Dans tous les cas où la Commission détermine d'autres exigences que celles prévues au plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de modifier ou de combler un poste, la Commission doit procéder à l'affichage.

Dans les trente (30) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la Commission transmet au Syndicat le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi. La salariée ou le salarié doit entrer en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa sélection. À défaut, la Commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

De plus, dans le cadre de la clause 7-1.24, l'affichage doit aussi inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- A) le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;
- B) le poste particulier devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des vingt-quatre (24) premiers mois;
- C) dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste particulier en question.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage soumet sa candidature selon le mode prescrit par la Commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

7-1.05

Dans les cas prévus à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission. Dans le cas des salariées ou salariés visés au paragraphe c) de la clause 7-1.03, elles ou ils doivent être recommandés par le comité d'école. La Commission détermine les moyens et méthodes d'évaluation des candidates ou candidats.

Lorsque plus d'une salariée ou d'un salarié possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la Commission, celle-ci offre le poste à la salariée ou au salarié qui possède le plus d'ancienneté ou par durée d'emploi dans le cas des salariées ou salariés inscrits sur la liste de priorité d'emploi.

Dans le cas des salariées ou salariés visés au paragraphe a) de la clause 7-1.03, le poste est offert par ordre d'ancienneté et la salariée ou le salarié possédant le moins d'ancienneté est tenu de l'accepter.

Dans les cas où la Commission détermine d'autres exigences que celles prévues au plan de classification, ces dernières doivent être en relation avec le poste à combler.

La salariée ou le salarié à l'essai qui a obtenu un poste par l'application du paragraphe f) de la clause 7-1.03 et qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai est réinscrit à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention du poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'emploi. »

31) La clause 7-1.14 est remplacée par ce qui suit :

« 7-1.14

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède comme suit :

- a) Si la durée prévue de la vacance est de dix (10) jours ouvrables ou plus :
 - 1) elle offre le poste à la salariée ou au salarié ayant obtenu le renouvellement de son congé pour études conformément aux clauses 5-9.04 et 5-9.07;
 - 2) à défaut, elle peut, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'une ou d'un (1) ou de plusieurs de ses salariées ou salariés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi;
 - 3) à défaut, elle offre le poste, par ancienneté, à la salariée ou au salarié régulier¹ mis à pied depuis moins de deux (2) ans ou à la salariée ou au salarié¹ en mise à pied temporaire pour qui la période d'affectation n'entre pas en conflit avec sa période de mise à pied;
 - 4) à défaut, elle choisit, par durée d'emploi, parmi les salariées ou salariés temporaires¹ qui sont admissibles ou qui sont inscrits à la liste de priorité d'emploi conformément à la clause 7-1.18;
 - 5) à défaut, elle peut offrir ce poste à une personne de son choix.

Dans le cadre du sous-paragraphe 3) précédent, la salariée ou le salarié n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence. Cette salariée ou ce salarié voit sa période de priorité de rappel au travail de vingt-quatre (24) mois prolongée d'une durée équivalente à la durée de l'affectation temporaire. De plus, elle ou il conserve son ancienneté tant et aussi longtemps qu'elle ou il bénéficie d'une priorité de rappel ainsi prolongée et elle ou il perd son ancienneté lorsque sa période de priorité de rappel vient à échéance.

¹ de la même localité

- b) Si la durée prévue de la vacance est de moins de dix (10) jours ouvrables :
- 1) elle peut, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'une ou d'un (1) ou de plusieurs de ses salariées ou salariés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi;
 - 2) à défaut, elle peut désigner la salariée ou le salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune salariée ou aucun salarié n'accepte, la Commission peut désigner la salariée ou le salarié¹ capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. La Commission peut également établir un système, entre deux (2) ou plusieurs salariées ou salariés¹ qui acceptent, par lequel ces salariées ou salariés combent le poste temporairement vacant à tour de rôle dans une même journée ou semaine;
 - 3) à défaut, elle peut offrir ce poste à une personne de son choix.

Dans le cadre du sous-paragraphe 2) précédent, l'affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la salariée ou au salarié le cumul simultané de deux (2) postes. Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation demandée par la Commission.

Dans le cadre de la présente clause, la salariée ou le salarié ou la personne concernée ne peut obtenir le poste que si elle ou il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

Lorsque la Commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu, elle procède selon les sous-paragraphe 3), 4) et 5) du paragraphe a) de la présente clause. Une telle affectation ne peut excéder quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat. »

- 32) La clause 7-1.18 est remplacée par ce qui suit :

« 7-1.18

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant au sens de la clause 7-1.14 ou un poste définitivement vacant ou nouvellement créé au sens du paragraphe f) de la clause 7-1.03, elle offre le poste à la salariée ou au salarié par durée d'emploi parmi celles et ceux inscrits sur la liste de priorité d'emploi et qui répond aux qualifications requises pour le poste telles qu'établies au plan de classification et aux autres exigences déterminées par la Commission. »

- 33) La clause 7-1.24 qui suit est ajoutée :

« 7-1.24 Poste particulier

Avant de créer un poste particulier, la Commission doit consulter le Syndicat. Cette consultation doit porter sur la nature, la durée et les effectifs requis pour le projet ainsi que sa source de financement. Lorsque la Commission décide de combler un poste particulier elle procède comme suit :

- A) elle comble le poste, dans la même localité, par une ou un bénéficiaire au terme de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, qui possède les qualifications requises au Plan de classification et qui répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

Si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises au Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la Commission, le poste est accordé en priorité à la candidate ou au candidat qui est une salariée ou un salarié en tenant compte de l'ancienneté, de l'expérience et des qualifications;

- B) à défaut, elle y affecte, dans la même localité, par ancienneté, une salariée ou un salarié en disponibilité;

¹ de la même localité

- C) à défaut, elle affiche le poste selon la clause 7-1.04 et offre le poste en choisissant parmi les salariées et salariés réguliers qui :
- 1) dans la même localité, par ancienneté, ont posé leur candidature;
 - 2) à défaut, par ancienneté, ont posé leur candidature au niveau de la Commission;
- D) à défaut, elle comble le poste en choisissant, dans la même localité, par ancienneté, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- E) à défaut, elle procède selon la liste de priorité d'emploi prévue aux clauses 7-1.18 à 7-1.23;
- F) à défaut, elle offre le poste à la candidate ou au candidat de son choix.

Le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant parce que la ou le titulaire est affecté à un poste particulier, elle procède selon la clause 7-1.14.

Dans le cadre de la présente clause, la salariée ou le salarié ou la personne concernée ne peut obtenir le poste particulier que si elle ou il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission. »

- 34) La clause 7-3.05 est remplacée par ce qui suit :

« **7-3.05**

Sous réserve de la clause 7-3.04, la salariée ou le salarié déplacé suite à une abolition de poste ou dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis à pied, mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions du présent article.

Sous réserve de la clause 7-3.06, les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié dont le poste est aboli ainsi qu'à la salariée ou au salarié qui est déplacé :

- a) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date d'abolition de son poste ou de son déplacement.

Toutefois, la salariée ou le salarié à l'essai dont le poste est aboli ou qui est déplacé, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire inscrit sur la liste de priorité d'emploi sans perte de droits et sans avoir pour effet de conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié qui avait le statut de salariée ou salarié temporaire, est réinscrit à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait avant l'obtention d'un poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'emploi.

- b) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent :

1- elle ou il doit choisir entre :

- . être réaffecté dans un poste définitivement vacant dans sa classe d'emplois dans sa localité, sous réserve de l'application des alinéas a) et b) de la clause 7-1.03;
- . déplacer dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois;

2- à défaut, avec l'accord de la Commission :

- . elle ou il est réaffecté dans un poste définitivement vacant dans une autre classe d'emplois dans sa localité, sous réserve de l'application des alinéas a) et b) de la clause 7-1.03;
- . ou, elle ou il déplace dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois;

3- à défaut, elle ou il est mis à pied.

c) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :

1- elle ou il doit choisir entre :

- . être réaffecté dans un poste à temps complet définitivement vacant dans sa classe d'emplois dans sa localité. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- . déplacer dans sa localité une salariée ou un salarié non permanent qui possède moins d'ancienneté dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois;

2- à défaut, elle ou il doit choisir entre :

- . déplacer dans sa localité une salariée ou un salarié permanent occupant un poste à temps complet, qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
- . être réaffecté dans sa localité dans un poste à temps complet définitivement vacant d'une autre classe d'emplois. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- . déplacer dans sa localité une salariée ou un salarié non permanent qui, dans sa localité, possède moins d'ancienneté dans un poste à temps complet d'une autre classe d'emplois;

3- à défaut, elle ou il est mis en disponibilité. »

35) La clause 7-3.10 est remplacée par ce qui suit :

« 7-3.10

Lorsqu'à la suite de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une salariée ou un salarié permanent est réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la Commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou qu'il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire il appartient à la Commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.

L'application de l'alinéa précédent ne peut faire en sorte que la salariée ou le salarié se voit imposer un horaire brisé ou un changement de quart de travail.

La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail. »

CHAPITRE 8

36) La clause 8-1.06 est remplacée par ce qui suit :

« 8-1.06

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention, la Commission transmet au Syndicat la liste d'ancienneté de chaque salariée ou salarié reconnue au premier paragraphe de la clause 8-1.01; l'ancienneté contenue à cette liste est acquise au 30 juin 1998 et ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire. »

37) La clause 8-2.09 est remplacée par ce qui suit :

« **8-2.09**

L'horaire des postes en adaptation scolaire doit comprendre, en dehors de la présence des élèves, du temps de planification, de préparation et d'organisation requis pour les services dispensés aux élèves, pour les rencontres d'équipe, pour les suivis auprès d'intervenants ou des parents. Toutefois, ce temps ne s'applique pas aux postes de la classe d'emplois de préposées ou préposés aux élèves handicapés. »

38) La clause 8-5.04 est remplacée par ce qui suit :

« **8-5.04**

La Commission doit prendre dans la mesure prévue par 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 salariées ou salariés; elle doit notamment :

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de la salariée ou du salarié;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariées et salariés;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre à la salariée ou au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la loi et des règlements s'appliquant à la Commission;
- f) prévoir que des mesures soient mises en place pour assurer la sécurité des salariées et salariés travaillant de soir ou de nuit. »

CHAPITRE 9

39) La clause 9-2.02 est remplacée par ce qui suit :

« **9-2.02**

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes :

Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;

Adresse : Greffe des tribunaux d'arbitrage
du secteur de l'Éducation
Édifice Lomer-Gouin
575, rue St-Amable, bureau 2.02
Québec (Québec) G1R 5Y8

BEAULIEU, Francine	GUILBERT, Marcel
BHÉRER, Jacques	LALANDE, Serge
BOULIANNE, Jean	L'HEUREUX, Joëlle
CHARLEBOIS, Paul	MORENCY, Jean M.
CHOQUETTE, Robert	NADEAU, Denis
CÔTÉ, Martin	POULIN, Marc
COURTEMANCHE, Louis-B.	RONDEAU, Claude
DOYON, Louise	TOUSIGNANT, Lyse
FAUCHER, Nathalie	TREMBLAY, Denis
FERLAND, Gilles	VEILLEUX, Diane
FORTIER, Diane	VILLAGGI, Jean-Pierre
FORTIER, François G.	
FORTIN, Pierre A.	
GAUVIN, Jean	

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération 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 ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par la représentante ou le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère. »

40) La clause 9-2.22 est remplacée par ce qui suit :

« **9-2.22**

A) Frais et honoraires de l'arbitre

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 auquel cas ils sont à la charge du Ministère.

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 dans le cadre d'une médiation, sont assumés à parts égales entre la Commission et le Syndicat.

B) Modalités

Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1^{er} février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.22 de la convention collective 2000-2002.

C) Frais du greffe

Les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location. »

CHAPITRE 10

41) La clause 10-1.01 est remplacée par ce qui suit :

« **10-1.01**

La partie patronale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention, et en rend un exemplaire disponible pour chaque salariée ou salarié de même qu'un nombre suffisant pour le Syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification. »

42) La clause 10-1.04 est remplacée par ce qui suit :

« 10-1.04

Aux fins d'application des clauses 10-1.01 et 10-1.02, la partie syndicale informe la partie patronale, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la convention et du plan de classification suffisant pour les salariées et salariés membres du Syndicat pour lequel elle négocie. »

43) Les clauses 10-4.04 et 10-4.05 qui suivent sont ajoutées :

« 10-4.04

Les stipulations découlant de l'accord convenu selon la clause 2-2.04 et signé le 28 juin 2006 entrent en vigueur à la date de signature de l'amendement. Ces stipulations sont identifiées par le sigle A1.

De plus, elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

10-4.05 Expressions « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la convention » et « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la convention »

Le calcul de tout délai comportant l'expression « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la convention » ou l'expression « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la convention » est effectué à compter de la date de la signature prévue à la clause 10-4.04. »

ANNEXES

44) L'annexe VIII de la convention collective 2000-2002 est abrogée.

45) L'annexe IX est remplacée par ce qui suit :

« ANNEXE IX DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE

Personnel de soutien

Prénom			Nom		
Point de départ					
Adresse				Ville	
Province			Code postal		Téléphone
Communauté d'affectation					
Adresse				Ville	
Province			Code Postal		Téléphone
Communauté d'affectation				Courriel	
Date de naissance			Numéro de matricule		
Année	Mois	Jour			

Je, soussigné(e), demande par la présente mon adhésion à l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (A.E.N.Q.)

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions et à payer la cotisation fixée par le syndicat. J'autorise mon employeur à retenir sur ma paye le montant de la cotisation syndicale.

Signature du candidat

Date

Signature du témoin

Date

»

46) L'annexe XIII est remplacée par ce qui suit :

« **ANNEXE XIII** **MÉDIATION ARBITRALE**

- A) La Commission et le Syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.22, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.
- B) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévue à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- C) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

- D) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément au paragraphe E) qui suit et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.
- E) Conformément aux dispositions du paragraphe D), l'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition; de plus, l'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans ce cas, elle ou il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection. »

47) L'annexe XV est remplacée par ce qui suit :

« **ANNEXE XV** **ARBITRAGE DE GRIEFS**

- A) Dans le but d'améliorer l'efficacité du système d'arbitrage, d'en réduire les coûts et de favoriser une plus grande responsabilisation des parties locales dans le dossier de l'arbitrage des griefs, les parties conviennent, tout en maintenant les formules actuelles d'arbitrage prévues à la convention, d'utiliser la médiation préarbitrale comme mode de règlement des griefs.

I- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. 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 9-2.02.

Seul une ou un employé de la Commission et une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties.

La médiatrice ou le médiateur tente d'amener les parties à un règlement. Si un règlement intervient, il est consigné par écrit, la médiatrice ou le médiateur en prend acte et il lie les parties. La médiatrice ou le médiateur dépose ce règlement au greffe.

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au Bureau de la Commission des relations du travail.

Cette procédure s'applique pour tout groupe de griefs convenu entre la Commission et le Syndicat.

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs non réglés sont traités selon la formule d'arbitrage convenue entre les parties.

La médiatrice ou le médiateur ne pourra 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.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés conformément au paragraphe A) de la clause 9-2.22.

II- AUTRES MESURES

Dans le cadre du déroulement des auditions prévues à l'article 9-2.00, les procureures ou procureurs mandatés à tout dossier de grief se communiquent entre elles ou eux et font connaître à l'arbitre la nature du ou des moyens préliminaires qu'elles ou qu'ils entendent soulever, et ce une (1) semaine avant la tenue de l'audition.

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assesseures ou assesseurs, le cas échéant, et l'arbitre doivent occuper la première demi-heure à une conférence préparatoire privée.

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- ° d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des auditions;
- ° de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- ° de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- ° d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;
- ° de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;
- ° d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
- ° d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.

B) Les griefs portant les numéros suivants du greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation seront entendus à Montréal :

- 85-T0015-5311 : Marie-Louise Cnakapash et al.
- 85-T0017-5311 : Fernande Leduc et al.
- 85-00026-5311 : Thérèse Lameboy
- 88-C0001-5311 : Harriet Matoush

»

48) Les annexes XX et XXI de la convention collective 2000-2002 sont abrogées.

49) L'annexe XXV est remplacée par ce qui suit :

« ANNEXE XXV

**LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES SUR LE TERRITOIRE
DES DIRECTIONS RÉGIONALES**

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 01 Du Bas-Saint-Laurent et de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	Chic-Chocs (des) Eastern Shores Fleuve-et-des-Lacs (du) Monts-et-Marées (des) Phares (des) Îles (des) Kamouraska–Rivière-du-Loup (de) René-Lévesque
Région 02 Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
Région 03 De la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches	Appalaches (des) Beauce-Etchemin (de la) Capitale (de la) Central Québec Charlevoix (de) Côte-du-Sud (de la) Découvreurs (des) Navigateurs (des) Portneuf (de) Premières-Seigneuries (des)
Région 04 De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
Région 05 De l'Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
Région 06.1 De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Affluents (des) Laurentides (des) Laval (de) Pierre-Neveu Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Seigneurie-des-Mille-Îles (de la) Sir-Wilfrid-Laurier

Directions régionales	Commissions scolaires
Région 06.2 De la Montérégie	Grandes-Seigneuries (des) Hautes-Rivières (des) Marie-Victorin New Frontiers Patriotes (des) Riverside Saint-Hyacinthe (de) Sorel-Tracy (de) Trois-Lacs (des) Val-des-Cerfs (du) Vallée-des-Tisserands (de la)
Région 06.3 De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
Région 07 De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
Région 08 De l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec	Baie-James (de la) Crie Harricana Lac-Abitibi (du) Lac-Témiscamingue (du) Or-et-des-Bois (de l') Rouyn-Noranda (de)
Région 09 De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

»

50) L'annexe XXVIII est remplacée par ce qui suit :

« ANNEXE XXVIII DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LES POSTES PROPRES À LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE »

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer à la demande d'une des parties dans les soixante (60) jours de la demande pour déterminer les descriptions de tâches de postes propres à la Commission scolaire Crie et demander aux autorités compétentes de les inclure au Plan de classification pour le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones. »

51) L'annexe VIII qui suit est ajoutée :

« ANNEXE VIII AJOUTS DE RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE »

Le Ministère accorde à la Commission pour chacune des années scolaires 2006-2007 à 2008-2009, des ressources budgétaires additionnelles afin d'améliorer les services aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

La répartition des sommes pour ces ajouts de ressources s'établit de la façon suivante :

Année scolaire	Montant additionnel	Ajout total
2006-2007	390 000 \$	390 000 \$
2007-2008	195 000 \$	585 000 \$
2008-2009	195 000 \$	780 000 \$

La Commission répartit, entre la direction de l'adaptation scolaire, les centres et les écoles, les montants additionnels reçus du Ministère pour les élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Elle informe les syndicats de cette répartition avant le 30 septembre de chaque année.

Le service de l'adaptation scolaire, des centres et des écoles consultent la déléguée ou le délégué syndical de chacune des catégories de personnel (enseignant, professionnel et de soutien) sous leur juridiction sur les choix organisationnels à être préconisés ou à être mis en place pour améliorer le service à rendre aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage. Après la consultation, la direction concernée établit son plan d'action et le fait connaître.

De plus, le Ministère accorde à la Commission les sommes suivantes pour le perfectionnement du personnel (enseignant, professionnel et soutien) oeuvrant auprès de ces élèves ainsi que pour le personnel enseignant affecté à des groupes à plus d'une année d'étude :

- 24 900 \$ pour l'année scolaire 2006-2007;
- 30 500 \$ pour l'année scolaire 2007-2008;
- 36 850 \$ pour l'année scolaire 2008-2009.

Les procédures de répartition et de consultation quant à ces sommes sont les mêmes que celles s'appliquant pour l'ajout de ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

Le solde des montants prévus à la présente annexe pour une année scolaire visée est reporté à l'année scolaire suivante. »

52) L'annexe XIX qui suit est ajoutée :

« ANNEXE XIX CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

La présente annexe s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 mars 2010.

Dans ces cas, la Commission transmet à la salariée ou au salarié, dans les soixante (60) jours de leur accréditation, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle ou il détient et en fait parvenir simultanément copie au Syndicat.

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi 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 de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, 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 soumis par le Syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La Commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie 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 salariée ou le salarié ou le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du Plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la Commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la salariée ou du salarié en cause. »

53) L'annexe XX qui suit est ajoutée :

« ANNEXE XX COMITÉ NATIONAL

À la suite du dépôt des recommandations du comité (FPSS-CSQ—MELS—Fédération des commissions scolaires du Québec) portant sur la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties signataires à cette convention peut demander des discussions pour analyser ces recommandations. À moins d'avis contraire, ces discussions doivent avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de la demande.

Si les discussions nécessitent la tenue d'une rencontre, les frais de transport des représentants syndicaux à l'emploi de la Commission sont à la charge de la Commission si ces frais de transport, entre son lieu d'affectation et le lieu de la réunion, sont encourus conformément à la politique des frais de voyage en vigueur à la Commission. De plus, les libérations syndicales ne sont pas remboursables par le Syndicat et ne sont pas déductibles de la banque de libérations syndicales.

Les discussions prévues à la présente ne peuvent constituer une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27). »

54) L'annexe XXI qui suit est ajoutée :

« ANNEXE XXI

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION ET À LA RÉVISION DU TRAITEMENT DES SECRÉTAIRES D'ÉCOLE

Attendu que la révision du Plan de classification des emplois de soutien technique et paratechnique, administratif et manuel, prévoit la création, l'abolition, la modification et le remplacement de certaines classes d'emplois;

Attendu que cette révision implique le maintien et la modification de certaines échelles de traitement;

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent ce qui suit :

1) Révision du Plan de classification

Un accord est intervenu entre les parties, conformément à la clause 6-1.13 de la convention, relativement à la création de nouvelles classes d'emplois ou à la modification de classes d'emplois prévues au Plan de classification, édition du 1^{er} février 2006.

2) Intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur de duplicateur offset, d'opératrice ou d'opérateur de duplicateur offset, classe principale, ou de responsable d'un service de garde

A) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1^{er} février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.

B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.

Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006	Classe d'emplois attribuée le 1^{er} février 2006
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

3) Intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois de téléphoniste dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II

A) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1^{er} février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.

B) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1^{er} février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :

a) à l'échelon qu'elle ou il détenait au 31 janvier 2006;

b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1^{er} février 2006, 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 classe d'emplois.

- C) La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer une autre classe d'emplois en vertu du paragraphe A) précédent, peut soumettre un grief à cet effet à la Commission dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant son avis de classement. Le grief peut porter également sur l'échelon attribué. Le Syndicat peut, dans les mêmes délais, soumettre un grief au nom de cette salariée ou ce salarié.

Malgré toute autre disposition, le grief est référé, sans autre formalité, à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00 et il est entendu par un des arbitres dont le nom apparaît à la clause 6-1.15.

En cas d'arbitrage, l'arbitre détermine la classe d'emplois appropriée ou l'échelon auquel la salariée ou le salarié a droit et les montants de rétroactivité, s'il y a lieu. La classe d'emplois attribuée doit exister dans le Plan de classification en vigueur le 1^{er} février 2006.

4) Création des classes d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie et d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale

La salariée ou le salarié qui exerce au 1^{er} février 2006, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie ou de la nouvelle classe d'emplois d'opératrice ou d'opérateur en reprographie, classe principale, reçoit un avis de classement lui attribuant cette classe d'emplois.

La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de l'une des deux (2) classes d'emplois mentionnées à l'alinéa précédent peut soumettre un grief selon la procédure prévue au paragraphe C) de l'article 3.

5) Rétroactivité et intégration des salariées ou salariés détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre

Rétroactivité du 1^{er} juillet 1998 au 31 janvier 2006

- A) Rétroactivement au 1^{er} juillet 1998, l'échelle de traitement prévue à l'article 6) de la présente annexe est attribuée à la classe d'emplois de secrétaire d'école.
- B) La détermination du taux de traitement de la salariée ou du salarié, pour chacune des périodes visées, se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998 et les périodes subséquentes¹, la Commission verse à la salariée ou au salarié la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, dans la nouvelle échelle de traitement, de l'échelon correspondant;
 - b) toutefois, si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement, la Commission lui verse la différence entre le taux de traitement de l'échelon qu'elle ou il détenait pendant cette période et le taux de traitement, de l'échelon, dans la nouvelle échelle de traitement, correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

Intégration et classement au 1^{er} février 2006

- C) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1^{er} février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1^{er} octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.

¹ Lire les périodes suivantes :

du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999
 du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000
 du 1^{er} janvier 2001 au 20 novembre 2001
 du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001
 du 1^{er} janvier 2002 au 20 novembre 2002

du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003
 du 1^{er} avril 2003 au 20 novembre 2003
 du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004
 du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005
 du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

- D) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1^{er} février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'elle ou il détenait le 31 janvier 2006;
 - b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1^{er} février 2006, 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 classe d'emplois.
- E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués aux secrétaires d'écoles et de centres, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emploi du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emploi fait donc partie du programme d'équité salariale de l'Intersyndical et du Conseil du trésor et, à cet effet, elle fera l'objet d'une évaluation à partir du plan d'évaluation à 17 sous-facteurs. Le cas échéant, d'autres correctifs salariaux pourraient être déterminés, comme ils pourraient l'être pour d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.

6) Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1^{er} juillet 1998

L'échelle de traitement révisée et applicable¹ à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

Du 1998-07-01 au 1998-12-31		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	14,06	14,25
2	14,47	14,69
3	14,92	15,13
4	15,37	15,57
5	15,85	16,04
6	16,34	16,51
7	16,34	17,01

Du 2002-11-21 au 2003-03-31		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,42	15,69
2	15,88	16,18
3	16,37	16,68
4	16,86	17,17
5	17,38	17,68
6	17,93	18,19
7	17,93	18,75

Du 1999-01-01 au 1999-12-31		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	14,27	14,46
2	14,69	14,91
3	15,14	15,36
4	15,60	15,80
5	16,09	16,28
6	16,59	16,76
7	16,59	17,27

Du 2003-04-01 au 2003-11-20		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,73	16,00
2	16,20	16,50
3	16,70	17,01
4	17,20	17,51
5	17,73	18,03
6	18,29	18,55
7	18,29	19,13

Du 2000-01-01 au 2000-12-31		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	14,63	14,82
2	15,06	15,28
3	15,52	15,74
4	15,99	16,20
5	16,49	16,69
6	17,00	17,18
7	17,00	17,70

Du 2003-11-21 au 2004-11-20		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,76	16,06
2	16,23	16,57
3	16,73	17,08
4	17,23	17,58
5	17,76	18,10
6	18,32	18,63
7	18,32	19,21

Du 2001-01-01 au 2001-11-20		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,00	15,19
2	15,44	15,66
3	15,91	16,13
4	16,39	16,61
5	16,90	17,11
6	17,43	17,61
7	17,43	18,14

Du 2004-11-21 au 2005-11-19		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,79	16,12
2	16,26	16,64
3	16,76	17,15
4	17,26	17,65
5	17,79	18,17
6	18,35	18,71
7	18,35	19,29

Du 2001-11-21 au 2001-12-31		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,02	15,25
2	15,46	15,72
3	15,94	16,20
4	16,42	16,68
5	16,93	17,18
6	17,46	17,68
7	17,46	18,21

À compter du 2005-11-20		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,81	16,21
2	16,27	16,71
3	16,77	17,21
4	17,27	17,72
5	17,82	18,26
6	18,37	18,79
7	18,37	19,35

Du 2002-01-01 au 2002-11-20		
Échelon	Taux actuel	Taux révisé
1	15,40	15,63
2	15,85	16,11
3	16,34	16,61
4	16,83	17,10
5	17,35	17,61
6	17,90	18,12
7	17,90	18,67

¹ Échelle de traitement du rangement neuf (9), comportant sept (7) échelons, selon le système à seize (16) facteurs.

7) Autres dispositions

- A) L'actualisation des qualifications requises de certaines classes d'emplois ne peut avoir pour effet d'attribuer à la salariée ou au salarié une classe d'emplois, un taux de traitement ou un échelon différent de celui qu'il détenait le 31 janvier 2006.
- B) Le classement pouvant découler des modifications apportées au Plan de classification ne peut entraîner une rétrogradation.
- C) Les mouvements de personnel effectués entre le 1^{er} février 2006 et le 30 juin 2006 ne sont pas remis en cause.

8) Rappel de traitement

- A) La salariée ou le salarié, secrétaire d'école, à l'emploi de la Commission entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2006, 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 ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-9.00, 7-7.12, 8-3.00

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1^{er} juillet 1998 et le 30 juin 2006.

- B) La salariée ou le salarié, téléphoniste, intégré dans la classe d'emplois d'agent de bureau, classe II, à l'emploi de la Commission entre le 1^{er} février 2006 et le 30 juin 2006, 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 ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

5-3.32, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-9.00, 7-7.12, 8-3.00

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1^{er} février 2006 et le 30 juin 2006.

- C) Pour la salariée ou le salarié visé aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la Commission au 30 juin 2006, les montants à être versés le sont au plus tard le 1^{er} novembre 2006.
- D) La Commission fournit aux salariées ou salariés, avec une copie au Syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.
- E) Pour les salariées ou salariés visés aux paragraphes A) ou B) précédents, à l'emploi de la Commission durant la période concernée et qui ne le sont plus au 30 juin 2006, la Commission produit au Syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les cent vingt (120) jours suivant le 30 juin 2006 et précise la dernière adresse connue afin que le Syndicat soit en mesure de contacter ces salariées ou salariés et de les informer de leur droit au rappel de traitement.

La salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédent doit faire une demande écrite à cet effet à la Commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande de la salariée ou du salarié. »

55) L'annexe XXIV qui suit est ajoutée :

« ANNEXE XXIV PROJETS À CARACTÈRE SOCIAL OU CULTUREL

La Commission et le Syndicat conviennent d'appliquer les dispositions de la présente annexe à titre expérimental aux fins de permettre à la Commission de mettre en place des projets à caractère social ou culturel auprès des élèves concernant notamment la lutte au décrochage, la prévention du suicide chez les jeunes, la lutte aux toxicomanies, l'insertion sociale des élèves, l'insertion scolaire des jeunes femmes enceintes, l'élimination de la violence à l'école ou toute autre situation du même genre convenue entre la Commission et le Syndicat.

Avant de mettre en place un tel projet, la Commission consulte le Syndicat sur la nature, la durée et les effectifs requis ainsi que la source de financement.

La Commission et le Syndicat ainsi que, le cas échéant, un syndicat qui représente une autre catégorie de personnel procèdent à chaque année à une évaluation des conditions d'application de tout projet à caractère social ou culturel auprès des élèves.

Un poste ainsi créé constitue une affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié régulier ou temporaire pour l'accomplissement des tâches que la Commission lui assigne dans le cadre :

- A) de toute activité ou tout projet dont le financement provient de toute autre source que le Ministère;

ou

- B) d'un projet expérimental.

Lorsque la Commission décide de combler un poste dans le cadre d'un projet à caractère social ou culturel auprès des élèves, elle procède comme suit :

- A) elle comble le poste, dans la même localité, par une ou un bénéficiaire au terme de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, qui possède les qualifications requises au Plan de classification et qui répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

Si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises au Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la Commission, le poste est accordé en priorité à la candidate ou au candidat qui est une salariée ou un salarié en tenant compte de l'ancienneté, de l'expérience et des qualifications;

- B) à défaut, elle y affecte, dans la même localité, par ancienneté, une salariée ou un salarié en disponibilité;
- C) à défaut, elle affiche le poste selon la clause 7-1.04 et elle offre le poste en choisissant :
 - 1) par ancienneté, parmi les salariées ou salariés réguliers qui ont posé leur candidature dans la même localité;
 - 2) à défaut, par ancienneté parmi les salariées ou salariés réguliers qui ont posé leur candidature au niveau de la Commission;
- D) à défaut, elle comble le poste en choisissant, dans la même localité, par ancienneté, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- E) à défaut, elle procède selon la liste de priorité d'emploi prévue aux clauses 7-1.18 à 7-1.23;
- F) à défaut, elle offre le poste à la candidate ou au candidat de son choix.

Dans le cadre de ce qui précède, la salariée ou le salarié concerné ou la personne concernée ne peut obtenir le poste que si elle ou il possède les qualifications requises au Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier affecté à ce poste, le poste d'origine de celle-ci ou celui-ci continue d'être détenu par elle ou lui pour les quarante-huit (48) premiers mois sous réserve de l'application de l'article 7-3.00.

Lorsque la Commission décide de combler ce poste ainsi devenu temporairement vacant, elle procède selon la clause 7-1.14.

Ce poste ne peut excéder quarante-huit (48) mois. Si le poste est reconduit au-delà de quarante-huit (48) mois, la Commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.23 et la salariée ou le salarié concerné devient titulaire du poste nouvellement créé. Dans ce cas, la salariée ou le salarié temporaire obtient le statut de salariée ou salarié régulier en autant qu'elle ou il a occupé le poste pendant une période équivalente à la période d'essai prévue à la clause 1-1.22 et elle ou il acquiert sa permanence en autant qu'elle ou il remplit les conditions prévues à la clause 1-2.30 à la date de la modification du poste. Il en est de même lorsque la Commission décide de transformer ce poste en un poste régulier au sens de la clause 1-2.23.

Toutefois, dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier, elle ou il peut décider de retourner à son poste d'origine. Dans ce cas, la Commission comble le nouveau poste selon la clause 7-1.03.

Lorsque la Commission affiche le nouveau poste, elle doit le faire conformément au premier alinéa de la clause 7-1.04. De plus, elle doit inclure les modalités et caractéristiques suivantes :

- A) le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel continue d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les quarante-huit (48) premiers mois, sous réserve de l'application de l'article 7-3.00;
- B) le poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel devient un poste régulier s'il est maintenu au-delà des quarante-huit (48) premiers mois;
- C) dans un tel cas, ce poste est octroyé à celle ou celui qui détenait le poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel en question.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage d'un poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la Commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir, et ce, à titre indicatif.

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de se rencontrer pour discuter de toute question relative à cette annexe et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit, par les parties, a pour effet de modifier les dispositions de cette annexe.

La salariée ou le salarié temporaire qui se voit offrir le poste dans le cadre d'un projet à caractère social ou culturel auprès des élèves bénéficie des avantages du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

Cette annexe cesse de s'appliquer le 31 mars 2010. Malgré ce qui précède, cette annexe continue de s'appliquer, le cas échéant, à tout projet ayant débuté au plus tard le 31 mars 2009. »

56) L'annexe XXVI qui suit est ajoutée :

**« ANNEXE XXVI LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU LOGEMENT AU NORD
(PROTOCOLE)**

Dans le but de régler le problème de pénurie de logement, la Commission scolaire Crie, ci-après appelée la Commission et l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec et le Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest, ci-après appelés les syndicats, conviennent de ce qui suit :

- 1) La Commission et les syndicats s'engagent à tenir des discussions sur le logement au Nord.
- 2) À cette fin, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes ou au plus tard le 30 septembre 2006, la Commission et les syndicats forment un comité composé de 6 personnes, dont 3 nommées par la Commission et 3 par les syndicats.
- 3) Ce comité a pour mandat d'étudier les questions suivantes :
 - la pénurie de logement et les mesures concrètes à prendre pour la résorber;
 - le logement pour une personne salariée embauchée pour remplacer une autre personne salariée;
 - tout autre sujet pertinent, et ce suite à un consentement mutuel des membres du comité.
- 4) La Commission et les syndicats s'engagent à poursuivre les discussions sur le logement au Nord jusqu'au 22 décembre 2006 et, à l'échéance de cette date, à faire le point sur l'état d'avancement des travaux, selon des critères à déterminer. Le cas échéant, les parties conviennent d'un nouvel échéancier et, si nécessaire, de nouvelles modalités de fonctionnement en lien avec la poursuite des discussions.
- 5) Lors de la tenue d'une réunion du comité sur le logement au Nord, les frais de transport encourus par les déléguées ou délégués membres du comité sont à la charge de la Commission si ces frais de transport, entre son lieu d'affectation et le lieu de la réunion du comité, sont encourus conformément à la politique de frais de voyage en vigueur à la Commission.

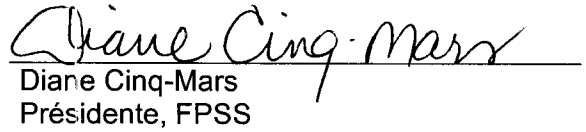
Ces libérations syndicales ne sont pas remboursables par les syndicats et ne sont pas déductibles des banques de libérations syndicales.
- 6) Dans le cadre des discussions prévues à la présente lettre d'entente, la Commission et les syndicats peuvent identifier des mesures visant à revoir la politique sur le logement de la Commission et aussi, le cas échéant, convenir d'aménagements aux conventions collectives.
- 7) Toutefois, les discussions prévues à la présente lettre d'entente ne peuvent constituer une révision des conventions collectives pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail (L.R.Q., c. C-27). »

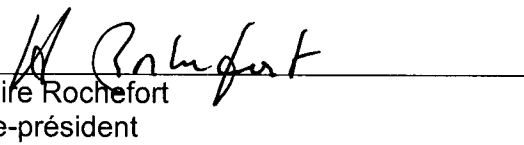
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Montréal, ce 28^e jour du mois de juin 2006.

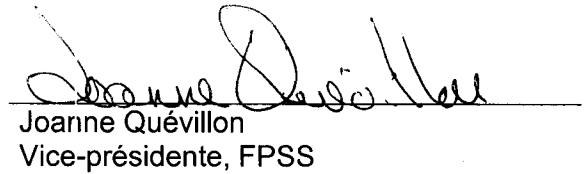
Pour le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie

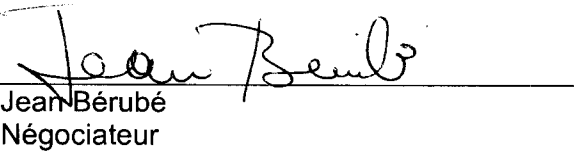
Pour la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (AENQ) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS)

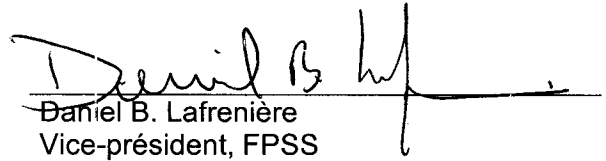

Abraham Jolly
Président

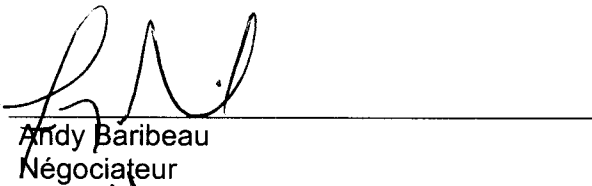

Diane Cinq-Mars
Présidente, FPSS

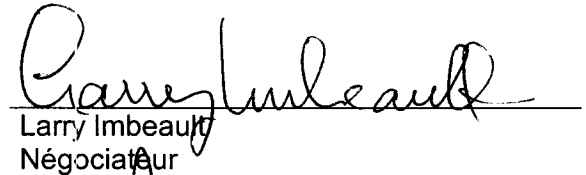

Hilaire Rochefort
Vice-président

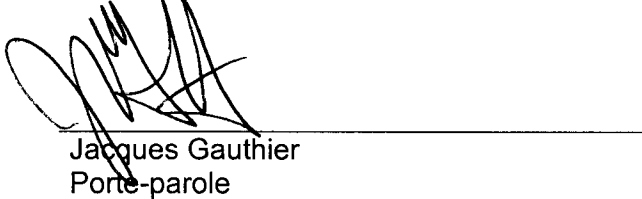

Joanne Quévillon
Vice-présidente, FPSS

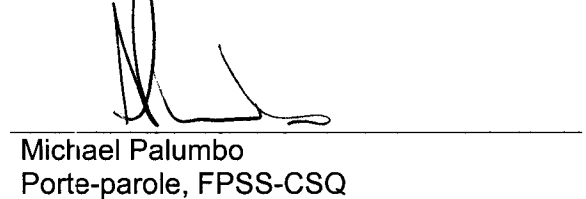

Jean Bérubé
Négociateur


Daniel B. Lafrenière
Vice-président, FPSS


Andy Baribeau
Négociateur


Larry Imbeault
Négociateur

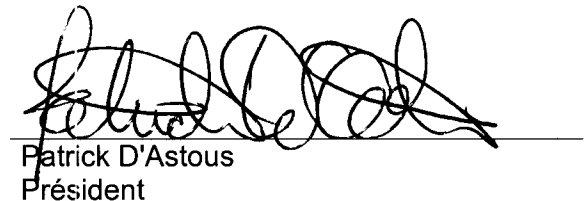

Jacques Gauthier
Porte-parole

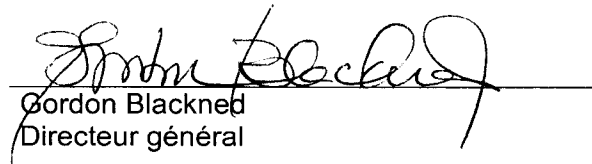

Michael Palumbo
Porte-parole, FPSS-CSQ

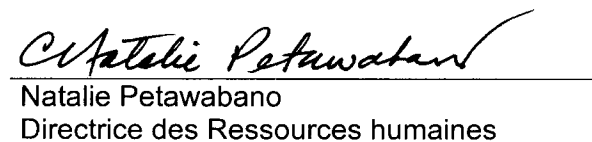
Pour la Commission scolaire Crie

Pour l'Association de l'enseignement du Nouveau-Québec (AENQ)


William Mianscum
Président


Patrick D'Astous
Président


Gordon Blackned
Directeur général


Natalie Petawabano
Directrice des Ressources humaines