

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART,

**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 DES EMPLOYÉS DU NORD QUÉBÉCOIS (AENQ)
REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE,
LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN SCOLAIRE (FPSS)**

2010-2015

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES
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
1-1.00	But de la Convention 1
1-2.00	Définitions 1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne 6
1-4.00	Harcèlement en milieu de travail 6
1-5.00	Accès à l'égalité 7
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE
2-1.00	Champ d'application 8
2-2.00	Reconnaissance 11
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES
3-1.00	Représentation syndicale 12
3-2.00	Réunion de comités mixtes 13
3-3.00	Libérations syndicales 14
3-4.00	Affichage et distribution 15
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales 16
3-6.00	Retenue syndicale 17
3-7.00	Régime syndical..... 17
3-8.00	Documentation 18
4-0.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION ET PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL (ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE)
4-1.00	Comité des relations du travail 19
4-2.00	Information 19
4-3.00	Participation au comité local (élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage)..... 20
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE
5-1.00	Congés spéciaux et pour raisons familiales 21

5-2.00	Jours chômés et payés.....	23
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire.....	24
5-4.00	Droits parentaux.....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	51
5-6.00	Vacances	52
5-7.00	Perfectionnement.....	55
5-8.00	Responsabilité civile	58
5-9.00	Congé sans traitement.....	59
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé	60

6-0.00

RÉMUNÉRATION

6-1.00	Règles de classement	62
6-2.00	Détermination de l'échelon	64
6-3.00	Traitement	67
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement	70
6-5.00	Primes	71
6-6.00	Disparités régionales	74
6-7.00	Location et prêts de salles	81
6-8.00	Versement de la paie	81
6-9.00	Vérification des fournaises.....	82

7-0.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00	Postes vacants.....	84
7-2.00	Mise à pied temporaire	90
7-3.00	Sécurité d'emploi	91
7-4.00	Incapacité partielle	101
7-5.00	Travail à forfait	102
7-6.00	Remplacement.....	103
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle	103

8-0.00

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00	Ancienneté	109
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	111
8-3.00	Temps supplémentaire	112

8-4.00	Mesures disciplinaires	114
8-5.00	Santé et sécurité	115
8-6.00	Vêtements et uniformes	117
8-7.00	Réglementation des absences	117
8-8.00	Changements technologiques	118

9-0.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs	120
9-2.00	Procédure d'arbitrage	121
9-3.00	Mésentente	125

10-0.00	DISPOSITIONS DIVERSES	
10-1.00	Impression de la Convention	126
10-2.00	Annexes	126
10-3.00	Interprétation des textes	126
10-4.00	Entrée en vigueur de la Convention	126

ANNEXES	TITRES
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires 129
Annexe II	Frais de déménagement..... 149
Annexe III	Consultation du dossier personnel 151
Annexe IV	Régime de congé sabbatique à traitement différé 152
Annexe V	Outils 157
Annexe VI	Demande d'adhésion syndicale 158
Annexe VII	Rapport d'absence 159
Annexe VIII	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics..... 160
Annexe IX	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010 164
Annexe X	Médiation arbitrale 165
Annexe XI	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive 166
Annexe XII	Arbitrage de griefs..... 170
Annexe XIII	Droits parentaux..... 172
Annexe XIV	Congé pour la période de la chasse à l'outarde 173
Annexe XV	Griefs et arbitrage 174
Annexe XVI	Classement de certaines personnes salariées 175
Annexe XVII	Modalités particulières s'appliquant à la personne salariée dont la classe d'emplois est visée par un ajustement salarial résultant de l'exercice sur le maintien de l'équité salariale 176
Annexe XVIII	Lettre d'entente relative aux conditions de travail des personnes salariées embauchées pour exercer des fonctions dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou à titre de surveillante ou surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine ou à titre de personne salariée de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine 177
Annexe XIX	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales 178
Annexe XX	Lettre d'entente concernant la formation d'un groupe de travail « ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés » 179
Annexe XXI	Projets à caractère social ou culturel 181
Annexe XXII	Liste des commissions scolaires sur le territoire des directions régionales..... 183
Annexe XXIII	Lettre d'entente concernant la politique sur le logement et sur un mécanisme interne d'appel comme méthode alternative de résolution des litiges en cette matière 185
Annexe XXIV	Descriptions de tâches pour les postes propres à la Commission scolaire Crie 186
Annexe XXV	Révision du Plan de classification 187

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01

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

1-2.00 DÉFINITIONS

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

1-2.01 Administratrice ou administrateur local de l'éducation

La personne que la Commission désigne pour la représenter dans une communauté et qui exerce au nom de la Commission toute l'autorité qu'elle peut lui déléguer.

1-2.02 Ancienneté

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois

Bénéficiaire au sens des paragraphes 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.3 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

1-2.05 Bureau national de placement

Bureau de placement formé de la Fédération des commissions scolaires du Québec et du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

1-2.06 Bureau régional de placement

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires de chacune des directions régionales. Le Ministère participe de plein droit aux activités du bureau.

1-2.07 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.08 Classe d'emplois

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

1-2.09 Classement

Attribution à une personne salariée d'une classe d'emplois et, s'il en est, d'un échelon dans l'échelle de traitement qui lui est applicable, le tout conformément à la Convention.

1-2.10 Commission

La Commission scolaire Crie.

1-2.11 Conjointe ou conjoint

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.

1-2.12 Convention ou convention collective

La présente Convention.

1-2.13 Convention de la Baie James et du Nord québécois

La Convention de la Baie James et du Nord québécois signée le 11 novembre 1975 et telle que modifiée par la suite, y incluant les ententes complémentaires.

1-2.14 Comité patronal (CPNCSC)

Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie institué en vertu de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

1-2.15 Direction régionale

L'une des directions régionales énumérées à l'annexe XXII.

1-2.16 Grief

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la Convention.

1-2.17 Localité

Les communautés de Whapmagoostui, Chisasibi, Wemindji, Waskaganish, Eastmain, Waswanipi, Némaska, Mistissini et Oujé-Bougoumou constituent chacune une « localité ».

1-2.18 Mécontente

Tout désaccord entre les parties autre qu'un grief au sens de la Convention, et autre qu'un différend, au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

1-2.19 Ministère

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

1-2.20 Mutation

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

1-2.21 Parties négociantes

- A) Partie patronale : Le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Crie (CPNCSC) et la Commission scolaire Crie.
- B) Partie syndicale : Centrale des syndicats du Québec représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

1-2.22 Période d'essai

Période d'emploi à laquelle une personne salariée, autre qu'une personne salariée temporaire, nouvellement embauchée est soumise pour devenir personne salariée régulière. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

Malgré le paragraphe précédent, la période d'essai d'une personne salariée embauchée qui ne possède pas les qualifications requises pour le poste est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés.

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

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

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe 6) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

1-2.23 Personne salariée

L'expression « personne salariée », autant au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la Convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.24 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 1-1.22 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.25 Personne salariée permanente

La personne salariée régulière qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la Commission dans un poste à temps complet, et ce, depuis son embauche 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 personne salariée 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 1-2.38.

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

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée 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 a acquis sa permanence.

1-2.26 Personne salariée régulière

La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.22.

1-2.27 Personne salariée remplaçante

La personne salariée qui est embauchée pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

1-2.28 Personne salariée temporaire

- A) La personne salariée qui est embauchée 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 personne salariée remplaçante définie à la clause 1-2.27.
- C) La personne salariée temporaire embauchée comme tel pour occuper un poste particulier.

1-2.29 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 7 février 2011 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la Convention.

1-2.30 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée 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 personne salariée détient un poste à l'exception d'une personne salariée temporaire.

1-2.31 Poste à temps complet

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

1-2.32 Poste à temps partiel

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

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

1-2.33 Poste particulier

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

- 1) de toute activité financée par toute autre source que le Ministère, étant entendu que la personne salariée concernée 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 1-2.30 et la personne salariée concernée devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.25, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une personne salariée régulière.

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.

1-2.34 Promotion

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

1-2.35 Rétrogradation

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

1-2.36 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).

1-2.37 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).

1-2.38 Service actif

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

Dans le cas d'une personne salariée 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.

1-2.39 Syndicat

L'Association des employés du Nord québécois (AENQ).

1-2.40 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16 et 7-3.12.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**1-3.01**

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la Commission, le Syndicat ou leurs personnes représentantes contre une personne salariée à cause de l'exercice par cette personne d'un droit que lui reconnaît la Convention ou la loi ou à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou le fait qu'elle soit une personne handicapée.

1-3.02

Malgré le présent article, il est permis à la Commission d'adopter des programmes, tels des programmes d'embauche, de formation, de perfectionnement, d'avancement, etc. destinés à améliorer la situation des Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois. Toute distinction, exclusion ou préférence établie par ces programmes est réputée non discriminatoire.

1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL**1-4.01**

La Commission et le Syndicat reconnaissent que toute personne salariée 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 personne salariée qui prétend être harcelée peut s'adresser à une personne représentante de la Commission pour tenter d'y trouver une solution, 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 personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée, si celle-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.

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ**1-5.01**

La Commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité autre qu'un programme visé à la clause 1-3.02 consulte le Syndicat sur le contenu du programme par le biais du comité des relations du travail.

1-5.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la Commission et que le Syndicat y nomme sa personne représentante;

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des alinéas b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

1-5.03

Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.02, la Commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

1-5.04

Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la Convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.04.

1-5.05

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas à un programme visé à la clause 1-3.02.

CHAPITRE

2-0.00

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00

CHAMP D'APPLICATION

2-1.01

La Convention s'applique à toutes les personnes salariées au sens du *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

a)

Pour la personne salariée à l'essai

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

b)

Pour la personne salariée temporaire

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

1-1.00	But de la Convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.03, 1-2.04, 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, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.21, 1-2.23, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.36, 1-2.37, 1-2.39, 1-2.40
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 ait travaillé dix (10) jours depuis son embauche, 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 horaires

- 2) La personne salariée temporaire embauchée pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la personne salariée qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauche ou dans le cadre de plusieurs embauches 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 et pour raisons familiales
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 XIII 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

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 personne salariée temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.28 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de personne salariée régulière. La Commission crée alors un poste² qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement personne candidate sur le poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe d) de la clause 7-1.03. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé.
- 4) La Commission peut embaucher une personne salariée remplaçante pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence; la personne salariée remplaçante est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- 5) Le fait que la personne salariée temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la soustraire à l'application du paragraphe c) qui suit lorsqu'elle est requise d'occuper un poste à temps partiel.
- 6) Lorsqu'une personne salariée remplaçante obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.22.
- 7) La personne salariée visée aux clauses 7-1.14 et 7-1.18 à 7-1.23 bénéficie des droits et avantages qui y sont prévus.
- 8) La personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe 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 personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

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

Lorsqu'une personne salariée 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 personne salariée travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe XVIII.

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

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe XVIII.

f) Pour la personne salariée travaillant dans un service de garde en milieu scolaire

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe XVIII.

2-1.02

Sous réserve de :

- a) l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective ou du document régissant ses conditions de travail, et de
- b) l'utilisation des services de stagiaires qui sont des Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois,

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

Cependant, l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective ou du document régissant ses conditions de travail ou l'utilisation des services de stagiaires qui sont des Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité ou la rétrogradation d'une personne salariée régie par la Convention. De plus, la Commission ne peut utiliser les services de stagiaires qui sont des Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois aux fins d'effectuer les tâches des postes vacants à la Commission.

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 personne salariée régulière.

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 personne salariée participe à la planification des tâches et à l'évaluation de la ou du stagiaire;
- la participation de la personne salariée se fait sur base volontaire.

2-2.00 RECONNAISSANCE**2-2.01**

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

De son côté, le Syndicat reconnaît à la Commission le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve de la loi et des dispositions de la Convention.

2-2.02

La Commission et le Syndicat reconnaissent les mandats et les fonctions des comités d'école déterminés à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, à la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (L.R.Q., c. I-14) et aux règlements et résolutions de la Commission.

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, conclue après la date d'entrée en vigueur de la Convention, entre une personne salariée et la Commission, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des personnes salariées et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une des dispositions de la Convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la Commission et du Syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la Convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27).

2-2.05

La Commission et le Syndicat reconnaissent aux parties négociantes le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la Convention. En outre, la Commission et le Syndicat reconnaissent aux parties négociantes le droit de décider de l'interprétation de la Convention, cette décision n'étant applicable qu'avec le consentement écrit de la Commission et du Syndicat.

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

Le CPNCSC, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS) n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE****Personne déléguée syndicale****3-1.01**

Le Syndicat peut désigner une (1) personne salariée par établissement de travail comme personne déléguée syndicale¹, dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et accompagner cette personne salariée auprès de sa supérieure ou son supérieur immédiat, tel que prévu à la clause 9-1.01.

À ces fins, la Commission autorise, pour un motif valable, la personne déléguée et la personne salariée concernées à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.

3-1.02

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le Syndicat peut désigner une personne déléguée pour plus d'un établissement compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon d'un kilomètre et six dixièmes (1,6).

3-1.03

Le Syndicat peut aussi désigner, parmi les personnes salariées, une ou un substitut à chaque personne déléguée syndicale.

Personne représentante syndicale**3-1.04**

Le Syndicat peut désigner, parmi les personnes salariées et pour toutes les personnes salariées membres du Syndicat, un maximum de trois (3) personnes représentantes syndicales.

3-1.05

La fonction de personne représentante syndicale consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à l'alinéa a) de la clause 9-1.03, à représenter une personne salariée lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les personnes salariées au comité des relations du travail.

Cependant, les personnes représentantes du Syndicat au comité des relations du travail peuvent être d'autres personnes salariées que celles désignées en vertu de la clause 3-1.04.

Sauf au comité des relations du travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03, une seule personne représentante à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

¹ Pour la communauté de Chisasibi, pour l'école Voyageur Memorial à Mistissini et pour le siège social de la Commission, le Syndicat peut désigner deux (2) personnes salariées comme personnes déléguées syndicales.

3-1.06

Lors de l'incapacité d'agir de la personne déléguée syndicale et de sa ou son substitut ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une personne représentante syndicale peut, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner une personne salariée lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07

Dans les quinze (15) jours de leur désignation, le Syndicat informe la Commission du nom de ses personnes déléguées et de ses personnes représentantes de même que le titre de leur fonction et le nom du comité prévu à la Convention ou formé en vertu de celle-ci dont elles font partie. Par la suite, le Syndicat informe la Commission de tout changement.

3-1.08

Rien dans la Convention n'empêche la personne représentante syndicale, dans ses démarches auprès de la Commission ou de ses personnes représentantes dans le cadre de la clause 3-1.05, d'être accompagnées d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Toutefois, la Commission ou ses personnes représentantes doivent être avisées de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

3-2.00 RÉUNION DE COMITÉS MIXTES**3-2.01**

Toute personne représentante du Syndicat nommée sur un comité mixte prévu à la Convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.02

Toute personne représentante du Syndicat nommée sur un comité mixte non prévu à la Convention et dont la formation est acceptée par la Commission et le Syndicat, ou par les parties négociantes, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.

3-2.03

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

3-2.04

Pour bénéficier de la clause 3-2.01 ou de la clause 3-2.02, la personne représentante du Syndicat doit donner un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de deux (2) jours ouvrables. Suite au préavis à la supérieure ou au supérieur immédiat, le Syndicat doit acheminer un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission, et ce, dans les cinq (5) jours du début de l'absence. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

3-2.05

Les réunions du comité mixte se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES**3-3.01**

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins quinze (15) jours à l'avance, la Commission libère une personne salariée, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins quinze (15) jours à l'avance, la Commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois, et ce, subordonné aux modalités à être convenues entre la Commission et le Syndicat.

3-3.02

La personne salariée, ou le Syndicat, doit aviser l'autorité compétente au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle reprend le poste qu'elle détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00. En cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois et sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, elle reprend son poste.

Dans le cas où le poste que détenait la personne salariée libérée avant son départ est affecté par une réduction de personnel, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à la personne salariée libérée au moment où son poste est touché.

3-3.03

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins deux (2) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la Commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la personne salariée a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la Commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04

Sur demande écrite du Syndicat adressée à l'autorité compétente au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de leur absence, la Commission libère les personnes déléguées officielles désignées par le Syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

Les jours de libération accordés en vertu de la présente clause sont non déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.

3-3.05

Dans le cas d'absences autorisées en vertu des dispositions du présent article, le traitement et les avantages sociaux des personnes salariées sont maintenus, sujets à remboursement par le Syndicat à la Commission du traitement, dans tous les cas, et du traitement et du coût pour la Commission des avantages sociaux, dans le cas d'une personne salariée libérée selon la clause 3-3.01.

3-3.06

Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au Syndicat par la Commission d'un état de compte à cet égard indiquant le nom des personnes salariées absentes, la durée de leur absence et les sommes dues.

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu du présent article conserve les droits et privilèges que lui confère la Convention.

3-3.08

Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la personne représentante du Syndicat, et la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre, et ce, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement. Lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

Pour bénéficier de la présente clause, la personne salariée concernée doit donner un préavis à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de dix (10) jours ouvrables. À l'intérieur de ce délai, le Syndicat doit acheminer un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

3-3.09

Lorsque les parties négociantes se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les personnes salariées désignées par la partie syndicale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes, sont libérées sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.

3-3.10

Les parties négociantes forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi, dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention collective.

3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**3-4.01**

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

3-4.02

Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du Syndicat, pourvu qu'il soit signé par une personne représentante du Syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la Commission.

3-4.03

Le Syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des personnes salariées sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces personnes salariées dispense ses services.

Le Syndicat peut déposer dans le casier respectif de chaque personne salariée, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

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 personne représentante syndicale, 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.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES

3-5.01

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

3-5.02

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

3-5.03

De plus, lorsqu'à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des personnes salariées se tient pendant l'horaire de travail, ces personnes salariées peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04

Sur demande écrite du Syndicat, la Commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la Commission deux (2) jours ouvrables à l'avance. Le Syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Si le local ainsi utilisé n'est pas laissé tel que pris par le Syndicat, la Commission charge au Syndicat les frais réels de nettoyage du local ainsi utilisé.

3-5.05

La Commission fournit un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical, et ce, sous réserve des modalités et conditions à être convenues entre la Commission et le Syndicat.

L'usage de ce local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique moyennant un préavis de quinze (15) jours au Syndicat de la part de la Commission. Dans ce cas, la Commission fournit un autre local disponible, s'il en est, selon des modalités et conditions à être convenues entre la Commission et le Syndicat, lesquelles ne peuvent pas être plus globalement onéreuses pour le Syndicat que celles qui prévalaient avant le retrait du local.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

La Commission déduit sur chacune des paies de la personne salariée une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du Syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission déduit cette cotisation régulière ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-6.02

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

3-6.03

La Commission déduit de la paie de la personne salariée une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le Syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction de cette cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la Commission et le Syndicat.

3-6.04

La Commission fait remise au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées en indiquant pour chacune d'elles :

- le traitement total versé;
- le montant prélevé comme cotisation syndicale.

3-6.05

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

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01

Les personnes salariées membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la Convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer.

3-7.02

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la Convention doit devenir membre du Syndicat.

3-7.03

Aux fins d'application du présent article, la Commission remet à la personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la Convention un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cette personne salariée remplit un formulaire et le remet au Syndicat par l'entremise de la Commission. Le Syndicat fournit ces formulaires à la Commission (Annexe VI).

3-8.00 DOCUMENTATION**3-8.01**

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées à son emploi en indiquant pour chacune d'elles, lorsqu'ils sont disponibles, les renseignements suivants par ordre alphabétique et par localité :

- a) son nom et son prénom;
- b) son statut d'emploi;
- c) le nom du service auquel elle est rattachée;
- d) le poste occupé;
- e) la classe d'emplois et l'échelon s'il y a lieu;
- f) le traitement versé et les primes qui lui sont versées;
- g) le fait qu'elle soit en congé avec ou sans traitement;
- h) son adresse;
- i) son numéro de matricule;
- j) sa date de naissance;
- k) son numéro de téléphone.

La Commission peut convenir avec le Syndicat de lui fournir des renseignements ou de la documentation additionnelle qui pourrait s'avérer nécessaire pour l'application de la Convention, notamment concernant le temps supplémentaire.

3-8.02

Dans les quinze (15) jours de l'entrée en vigueur de la Convention, le Syndicat fournit par écrit à la Commission le nom de ses personnes représentantes syndicales et l'avise par la suite par écrit de tout changement dans le même délai.

3-8.03

Dans les trente (30) jours de leur publication, la Commission transmet au Syndicat copie de tout document ayant trait à l'application de la Convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées.

3-8.04

Dans les trente (30) jours de leur publication, la Commission transmet au Syndicat copie de tout règlement ou résolution concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION ET PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL (ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE)

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la Commission ou du Syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé « comité des relations du travail ».

4-1.02

Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) personnes représentantes syndicales et trois (3) personnes représentantes de la Commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) personnes représentantes n'a pas pour effet de limiter le nombre de personnes représentantes auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

4-1.04

À la demande de l'une des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est déféré explicitement en vertu des dispositions de la Convention.

Le comité peut soumettre à la Commission toute recommandation sur les matières de sa compétence. Copie de cette recommandation est transmise au Syndicat par la même occasion.

4-1.05

À une réunion subséquente du comité des relations du travail, les personnes représentantes du Syndicat peuvent obtenir des personnes représentantes de la Commission des explications relatives à une décision de la Commission sur une question préalablement abordée au comité des relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les personnes salariées.

4-1.06

Lorsqu'une réunion du comité des relations du travail est tenue, la Commission assume, sur demande préalable du Syndicat à cet égard d'au moins cinq (5) jours ouvrables et selon la politique en vigueur à la Commission, la moitié des coûts de transport des personnes représentantes syndicales pour assister à la réunion de ce comité à la condition que ces coûts de transport soient encourus entre le point d'affectation d'une personne représentante du Syndicat à ce comité et l'endroit où la réunion du comité se tient.

Cependant, la Commission ne rembourse ainsi la moitié de ces coûts de transport que pour un maximum de trois (3) réunions du comité des relations du travail par année financière.

4-2.00 INFORMATION

4-2.01

Au besoin, la Commission informe les personnes salariées des politiques et grandes orientations qui les concernent.

4-2.02

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la Convention, la Commission transmet au Syndicat copie de l'organigramme en vigueur.

4-3.00 PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL (ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE)**4-3.01**

La personne salariée, de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée ou de la classe d'emplois de technicienne-interprète ou technicien-interprète, qui a la responsabilité d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, participe aux rencontres du comité local qui est mis sur pied dans le but d'assurer l'étude ou le suivi du cas de l'élève. Cette participation est sous réserve des modalités suivantes :

- le cas de l'élève concerné est à l'ordre du jour de la rencontre du comité, notamment pour l'établissement ou la révision du plan d'intervention personnalisé;
- le comité en fait la demande.

Malgré ce qui précède, toute personne salariée peut participer à une rencontre du comité à la suite d'une invitation de la part de la direction de l'école.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE**5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX ET POUR RAISONS FAMILIALES****Congés spéciaux****5-1.01**

La Commission accorde à chaque personne salariée, 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 personne salariée dans une des communautés crie;
- f) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison personnelle qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail.

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

5-1.02

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 5-1.01, la personne salariée n'a droit à un congé, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles. Si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel, et à deux (2) jours additionnels si elle y assiste et que les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée.

Si la personne salariée assiste aux funérailles et si celles-ci ont lieu dans l'une des communautés crie, celle-ci a droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus; si la personne salariée est affectée dans l'une des communautés crie et si les funérailles ont lieu hors de cette communauté et si elle y assiste, celle-ci a également droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus ci-dessus.

¹ Au sens de la clause 5-3.02.

De plus, si dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, il y a incinération ou inhumation, la personne salariée peut se prévaloir de l'option suivante :

- pour le paragraphe c) de la clause 5-1.01 : six (6) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- pour le paragraphe d) de la clause 5-1.01 : quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- pour le paragraphe e) de la clause 5-1.01 : deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

5-1.03

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat (sauf pour les cas de force majeure) et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits, y compris une description sommaire de l'événement si elle invoque un cas de force majeure prévu à le paragraphe g) de la clause 5-1.01.

5-1.04

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

5-1.05

De plus, la Commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, durant le temps où :

- a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) la personne salariée, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) la personne salariée, à la demande expresse de la Commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.

5-1.06

La Commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

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 personnes salariées à la Commission sont traitées de façon équitable et comparable.

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

5-1.08

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ces jours sont pris à même la banque de congé de maladie annuelle du salarié jusqu'à concurrence de six (6) jours et les autres jours sont sans traitement. Sont également sans traitement les jours utilisés lorsque la banque de congés de maladie est épuisée.

La personne salariée doit aviser la Commission de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

Congés pour raisons familiales**5-1.09**

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

5-1.10

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

5-1.11

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

5-1.12

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

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

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**5-2.01**

Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, au cours de chaque année financière.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel bénéficie de ces jours chômés et payés en proportion de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail. La Commission et le Syndicat conviennent des modalités d'application du présent paragraphe.

5-2.02

Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1^{er} juillet de chaque année, après entente avec le Syndicat, la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- Jour de l'An
- Lendemain du jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- Lundi qui précède le 25 mai
- Fête nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Action de grâce
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël
- Une (1) journée mobile

La journée mobile est fixée par la Commission avant le 1^{er} avril de chaque année scolaire, après consultation du comité des relations du travail.

5-2.03

Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant, et ce, après consultation du Syndicat.

5-2.04

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

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

5-2.05

Le 11 novembre, ou anniversaire de la signature de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, est un jour chômé et payé. La Commission et le Syndicat peuvent convenir de reporter ce jour chômé et payé.

De plus, un jour choisi par la Commission entre Noël et le Jour de l'An est chômé et payé. Cependant, si tous les jours ouvrables entre Noël et le Jour de l'An sont chômés et payés en vertu des dispositions de la Convention, ce jour additionnel de congé ne s'applique pas.

5-2.06

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

5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE**Dispositions générales****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 personne salariée qui occupe un poste à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après si elle 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 personne salariée;

- b) la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après, si elle 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 personne salariée mentionnée au paragraphe a), la personne salariée payant le solde de la contribution de la Commission en plus de sa propre contribution;
- c) la personne salariée temporaire visée par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

La personne salariée affectée 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 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 personne salariée. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée 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 personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue 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 un 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 personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la Commission et 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 personne salariée 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.

5-3.05

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

Malgré le paragraphe précédent, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins de l'application du présent article, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

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.

5-3.06

Les dispositions du régime d'assurance vie prévues à la Convention antérieure demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Les dispositions du régime d'assurance maladie prévues à la Convention antérieure continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurance de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance salaire décrites à l'article 5-3.00 de la Convention antérieure continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

5-3.07

Le nouveau régime d'assurance vie entre en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Le nouveau régime d'assurance maladie entre en vigueur à la date prévue par le Comité d'assurance de la Centrale.

Le nouveau régime d'assurance salaire s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

5-3.08

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

Comité d'assurance de la Centrale**5-3.09**

Le Comité d'assurance de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des personnes participantes aux régimes, un contrat d'assurance groupe pour le régime de base d'assurance maladie et un ou des contrats d'assurance groupe pour les autres régimes.

5-3.10

Le Comité d'assurance de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les personnes retraitées sans contribution de la Commission pourvu que :

- a) la cotisation des personnes salariées pour le régime et la cotisation correspondante de la Commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées soit clairement identifiée comme telle.

5-3.11

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurance de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-3.12

Le Comité d'assurance de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération des commissions scolaires du Québec et au Ministère le rapport de l'analyse et l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13

Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit d'un montant prédéterminé ou d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14

Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la Commission.

5-3.15

Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débiter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52^e) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16

Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par trois (3) ans pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des personnes assurées selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1^{er} janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la Commission.

5-3.17

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurance de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux personnes participantes par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit prendre effet le 1^{er} janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la Commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.18

Le Comité d'assurance de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires du Québec, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander la Fédération des commissions scolaires du Québec ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

Intervention de la Commission**5-3.19**

La Commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment par :

- l'information aux nouvelles personnes salariées;
- l'inscription des nouvelles personnes salariées;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

- la retenue de la prime de la personne salariée sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à la Commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20

Le Ministère et la Fédération des commissions scolaires du Québec d'une part et la Centrale d'autre part, forment un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la Commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le Syndicat.

Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas

5-3.21

- A) Le Comité d'assurance de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :
 - 1) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-3.31;
 - 2) l'adhésion d'une nouvelle personne salariée admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de la personne salariée;
 - 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle personne salariée admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paye complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.
- C) Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la Convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
 - 2) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
 - 3) le Syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la Commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

Régime d'assurance vie

5-3.22

La personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

5-3.23

Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

Régime de base d'assurance maladie**5-3.24**

Le régime couvre, suivant les modalités arrêtés par le Comité d'assurance de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

5-3.25

De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autres frais reliés au traitement de la maladie.

5-3.26

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

- 1) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- 2) dans le cas d'une personne participante assurée seule : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- 3) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

5-3.27

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le présent régime.

5-3.28

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

5-3.29

La participation au régime d'assurance maladie est obligatoire, mais une personne salariée 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 établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance groupe comportant des prestations similaires.

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

La personne salariée en congé sans traitement demeure couverte par le régime d'assurance maladie et elle 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 personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible à la condition suivante :

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

Lorsqu'elle 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 remboursement payés aux personnes assurées 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 personne participante au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante;
- 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 personnes assurées;
- 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 personne salariée 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 personne salariée déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paye 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 1-2.11 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 personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :
 - 1) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
 - 2) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1), 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 recevrait si elle 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 recevrait si elle était au travail.

Le traitement de la personne salariée aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle 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 personne salariée occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

- B) Pendant une période d'invalidité, la Commission et la personne salariée régulière absente depuis au moins douze (12) semaines peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas :
 - 1) la Commission et la personne salariée, accompagnée de sa personne déléguée ou personne représentante syndicale si elle le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la personne salariée doit travailler;
 - 2) pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée poursuivre sa période d'invalidité, et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;
 - 3) pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
 - 4) la personne salariée doit fournir une attestation de sa ou de son médecin traitant à l'effet qu'elle puisse 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 personne salariée peuvent convenir exceptionnellement d'un retour progressif avant la treizième (13^e) semaine.

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

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

5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La Commission ne peut congédier une personne salariée pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-7.00. Toutefois, le fait pour une personne salariée de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.44 ou 5-3.45 ne peut empêcher la Commission de congédier cette personne salariée.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23) sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

La Commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés de maladie par jour utilisé en vertu du sous-paragraphe 1) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la Société de l'assurance automobile du Québec.

À compter de la soixante et unième (61^e) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23), doit, à la demande écrite de la Commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 5-3.32 n'est réduite qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à une loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la Commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.32, et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, à l'exception de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23), doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance salaire en vertu de la clause 5-3.32, informer la Commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la Commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la SAAQ ou de la RRQ, qui administre un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.35

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la personne salariée.

5-3.36

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle la personne salariée fournit un certificat médical à la Commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des personnes salariées.

5-3.37

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par la Commission, mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38

La Commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la Commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours. La Commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.20, sont à la charge de la Commission.

À son retour au travail, la Commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres de son lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.20, sont à la charge de la Commission. Si, dans ce cas, l'avis de la ou du médecin choisi par la Commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la personne salariée, la Commission et le Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la Commission et la ou le médecin consulté par la personne salariée s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

Sans restreindre la portée de son mandat, la ou le troisième médecin prend connaissance des avis des deux (2) autres médecins, sous réserve du respect des règles de déontologie, et sa décision est sans appel.

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

5-3.39

S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.40

- A) Le 1^{er} juillet de chaque année, la Commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs, mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article, et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.
- B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une personne salariée qui n'est pas réaffectée conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la Commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non monnayables.

La personne salariée embauchée au cours d'une année financière, qui s'est vu attribuer un nombre de jours de congés de maladie non monnayables inférieur à six (6), a droit, le 1^{er} juillet de l'année financière suivante, si elle demeure au service de la même commission, à la différence entre six (6) jours et le nombre de jours de congés de maladie non monnayables qui lui ont été attribués à la date effective de son embauche.

- C) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1^{er} juin peut, en avisant par écrit la Commission avant cette date, choisir de ne pas monnayer le solde au 30 juin des sept (7) jours accordés en vertu du paragraphe A) et non utilisés en vertu du présent article. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés de maladie non-monnayables déjà accumulés.

5-3.41

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière ou si elle quitte son emploi en cours d'année, 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 personne salariée est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

Néanmoins, si une personne salariée 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.

5-3.42

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite en proportion de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

5-3.43

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la Convention deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article.

La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime à moins que la personne salariée ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

La personne salariée invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de la Convention est couverte par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle débute une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44

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

5-3.45

La personne salariée peut utiliser ses jours de congés de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 3) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 et aussi pour un congé prévu à l'article 5-4.00, à la condition qu'elle ait déjà épuisé ses jours de congés de maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

5-3.46

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

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe a), les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux paragraphes a) et b), les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.47

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser, sous réserve des dispositions du paragraphe qui suit, jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la Commission d'au moins un (1) jour ouvrable.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40 et, après épuisement de ceux-ci, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de la personne salariée.

Les jours prévus au premier paragraphe doivent être pris par demi-journée ou journée complète.

5-3.48

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

5-4.00 DROITS PARENTAUX**Section I Dispositions générales****5-4.01**

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

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34.

5-4.02

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

5-4.03

La Commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

De même, la Commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23).

Le traitement hebdomadaire de base¹, le traitement hebdomadaire de base¹ différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

5-4.04

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

Section II Congé de maternité**5-4.05**

- A) La personne salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des dispositions des clauses 5-4.07 ou 5-4.08, doivent être consécutives.

La personne salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 ou 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la personne salariée enceinte qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre de ces régimes est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 ou 5-4.08, doivent être consécutives.

- B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14, selon le cas.
- C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

¹ Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.06

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

5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

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

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.46 durant cette suspension.

5-4.09

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 ou 5-4.08, la Commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.10 Prolongation du congé de maternité

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

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

Durant ces prolongations, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la personne salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.46 par la suite.

5-4.11 Préavis

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

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

5-4.12 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale

- A) La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011).

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa Commission).

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

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

5-4.13 Cas admissible au Régime d'assurance-emploi mais non admissible au Régime québécois d'assurance parentale

La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir :

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité; cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

De plus, si Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), l'indemnité prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- C) Les paragraphes B) et C) de la clause 5-4.12 s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

² Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivalait en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

5-4.14 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 5-4.12 et 5-4.13. Toutefois :

- A) la personne salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.
- B) la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire. Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite, et au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base.

5-4.15 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.
- B) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à l'intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou du Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) au moyen d'un relevé officiel.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires (GRICS) ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la personne salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04.

- E) Dans le cas de la personne salariée qui est mise à pied temporairement, l'indemnité de congé de maternité à laquelle elle a droit en vertu de la Convention et versée par la Commission prend fin à la date de la mise à pied de la personne salariée.

Par la suite, lorsque la personne salariée est réintégrée dans son poste ou est rappelée selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la Convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14 selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14 selon le cas.

5-4.16

Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.10, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

5-4.17

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 5-4.05. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.18

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

La personne salariée à qui la Commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.45.

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

5-4.19

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

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

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la personne salariée admissible aux prestations payables en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des séquences de comblement de postes temporairement vacants prévues à la clause 7-1.14, à l'exception du sous-paragraphe 2) du paragraphe a) et du sous-paragraphe 1) du paragraphe b), et à l'application de la priorité pour le comblement de ces postes conférées à la personne salariée mise à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la Commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-8.04, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la personne salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la personne salariée, la Commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (1/2) le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

5-4.21

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. La personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

5-4.22

Durant un congé spécial prévu aux clauses 5-4.20 et 5-4.21, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 5-4.19.

De plus, la personne salariée visée à la clause 5-4.21 peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

Section IV Congé de paternité

5-4.23 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) jours

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

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

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

Le congé prévu à la présente clause est précédé dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la Commission.

5-4.24 Congé de paternité - durée maximale de cinq (5) semaines

À l'occasion de la naissance de son enfant, la personne salariée de sexe masculin a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximum de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.26 et 5-4.27, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

Le congé visé à la présente clause est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.45.

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

5-4.25

La personne salariée qui prend un congé de paternité prévu aux clauses 5-4.23 et 5-4.24, bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.26 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité, prévu à la clause 5-4.24, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.27 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande de la personne salariée, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.46 durant cette période.

5-4.28 Prolongation du congé de paternité

La personne salariée qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.46 durant cette période.

5-4.29 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de paternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.30 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui est non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.31

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-4.15 s'appliquent à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.29 ou 5-4.30 en faisant les adaptations nécessaires.

5-4.32

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 5-4.26 ou 5-4.27, la Commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. La Commission verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de la clause 5-4.01.

Section V Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption**5-4.33 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) jours**

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

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

Le congé prévu à la présente clause est précédé, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à la Commission.

5-4.34 Congé pour adoption - durée maximale de cinq (5) semaines

La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.35 et 5-4.36, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption, ou à un autre moment convenu avec la Commission.

Le congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.45.

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

5-4.35 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.36 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.46 durant cette période.

5-4.37

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.30 ou 5-4.31, la Commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.34, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.38 Prolongation du congé pour adoption

La personne salariée qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.46 durant cette période.

5-4.39 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé pour adoption, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la personne salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé pour adoption en prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, en indemnité et en traitement ne peut cependant excéder cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base versé par la Commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

5-4.40 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.41 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

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

5-4.42

La personne salariée qui prend un congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.33, 5-4.34 et 5-4.41, a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.43

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-3.15 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la personne salariée qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.39 et 5-4.40.

5-4.44

Congé sans traitement en vue d'une adoption

La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit présenter une demande écrite à la Commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.34 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 5-4.45.

Section VI Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption

5-4.45

À la suite d'une demande écrite présentée à la Commission au moins trois (3) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps partiel, la personne salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger ou son congé de paternité et la personne salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- A) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
- B) un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34.

La durée maximale du congé sans traitement en prolongation des congés prévus aux clauses 5-4.24 et 5-4.34 ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou suivant l'arrivée de l'enfant à la maison, selon le cas.

La personne salariée peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la Commission trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

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

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

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 congé par semaine, la personne salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la Commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

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

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus à la présente clause, la personne salariée conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congé de maladie prévus à l'article 5-3.00.

Pour l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la demande doit préciser la date du retour au travail.

5-4.46

Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans traitement accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, pour la proportion des heures travaillées, est régi par les dispositions applicables à la personne salariée occupant un poste à temps partiel.

Sous réserve d'une disposition expresse prévue à la Convention, au cours du congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel.

5-4.47

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

5-4.48

La personne salariée à qui la Commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-4.45 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

5-4.49

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

Au retour de ce congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait avant son départ, sous réserve de l'article 7-3.00.

5-4.50

Sur demande de la personne salariée, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.45 peut être fractionné en semaines avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 5-4.46 durant cette période.

5-4.51

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée. Dans ce cas, le dernier paragraphe de la clause 5-4.45 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

Section VII Dispositions diverses

5-4.52

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

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la Convention reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.34.

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

5-4.53

Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-4.54

S'il est établi devant l'arbitre qu'une personne salariée à l'essai s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation d'un congé de maternité et que la Commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement à temps complet ou partiel sans traitement.

5-4.55

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la *Loi sur l'assurance-emploi* (L.C. 1996, c. 23) ou à la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

La Commission peut accorder à la personne salariée appelée à travailler à l'occasion d'une élection ou d'un référendum tenu par le Grand Conseil des Cris Eeyou Eenou Istchee ou un conseil de bande, jusqu'à trois (3) jours de congé sans perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant. Cependant, elle doit remettre à la Commission l'indemnité de traitement qu'elle a reçue à l'occasion de l'élection ou du référendum, jusqu'à concurrence des sommes versées par la Commission.

5-5.02

La personne salariée régulière, qui se porte personne candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, à un conseil de bande, ou à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute période plus courte située entre ces deux (2) événements.

5-5.03

La personne salariée régulière, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la Convention. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser la Commission sinon, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant toute absence prévue à la Convention, elle est réputée avoir démissionné à compter de ce jour.

5-5.04

La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, scolaire, au Grand Conseil des Cris Eeyou Eenou Istchee, à un conseil de bande, à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement avec l'autorisation de la Commission, lequel ne peut être refusé sans motif valable, selon les modalités prévues par celle-ci, pour s'acquitter de sa fonction.

5-5.05

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

5-5.06

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

À son retour, elle peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve des dispositions contenues au chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES**5-6.01**

Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.10 et 5-6.11.

5-6.02

Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, cette absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la Commission, ou d'une disposition prévue à la Convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de la personne salariée.

5-6.03

La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, ni dans le cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'excédent ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième alinéas, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

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

5-6.04

Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition. Les vacances ne peuvent être reportées à une année ultérieure, ni être cumulées. Si la Commission demande à une personne salariée de reporter des vacances à une année ultérieure et qu'elle accepte, ses vacances sont payées dans les soixante (60) jours de la fin de l'année financière.

5-6.05

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) après consultation avec le Syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1^{er} mai de chaque année, la Commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le Syndicat, au cours de laquelle toute personne salariée concernée doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; cette période de cessation totale ou partielle des activités peut être distincte et différente pour chacune des localités. La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

Malgré les dispositions du sous-alinéa précédent et à moins d'entente à l'effet contraire entre la Commission et le Syndicat, si la période de cessation totale ou partielle des activités se situe dans une communauté crie durant la période de la chasse à l'outarde, une personne salariée concernée par cette fermeture peut demander d'être exemptée de l'obligation de prendre ses vacances ou une partie de ses vacances durant cette période. Dans ce cas, la Commission assigne durant cette période à la personne salariée concernée des tâches en relation avec ses qualifications;

- b) les personnes salariées choisissent, avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis à l'approbation de la Commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle; la Commission rend sa décision avant le 15 juin; il est convenu que la Commission ne pourra refuser un projet de vacances en vertu du présent alinéa aux fins d'inciter ou de forcer une personne salariée à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'outarde;
- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la Commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée;
- d) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août et durant la période de poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris, telle la chasse à l'outarde; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec la Commission.

5-6.06

La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois, à moins d'entente à l'effet contraire.

Malgré le paragraphe précédent, au plus cinq (5) jours ou tout résidu de moins de cinq (5) jours peuvent être pris séparément sous réserve de l'approbation de la Commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle en cause.

5-6.07

Si un ou des jours chômés et payés coïncide avec la période de vacances d'une personne salariée, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

5-6.08

La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-8.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, dans la mesure où la personne salariée a fait une demande en ce sens à la Commission au moins deux (2) semaines avant le début de ses vacances. La personne salariée est présumée avoir fait cette demande si elle communique son choix de vacances à la Commission avant le 15 mai de l'année concernée.

5-6.09

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la personne salariée bénéficie de :

- a) vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle a moins de dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- b) vingt et un (21) jours ouvrables de vacances si elle a dix-sept (17) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- c) vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances si elle a dix-neuf (19) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- d) vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances si elle a vingt et un (21) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- e) vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-trois (23) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- f) vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances si elle a vingt-cinq (25) ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.11

Sous réserve de la clause 5-6.03, la personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l’année d’acquisition des vacances a droit au nombre de jours de vacances déterminé selon le tableau qui suit :

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES								
			Durée normale des vacances compte tenu de l’ancienneté de la personne salariée					
			20 jours	21 jours	22 jours	23 jours	24 jours	25 jours
Total des jours de service actif durant l’année d’acquisition			Durée effective des vacances compte tenu des jours de service actif pendant l’année d’acquisition					
5	à	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	à	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	à	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	à	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	à	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	à	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	à	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	à	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	à	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	à	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	à	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	à	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	et plus		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.12

La personne salariée absente du travail pour cause d’invalidité ou d’accident de travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle 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 et la Commission. Toutefois, la Commission peut exiger de la personne salariée, 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.

5-6.13

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

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

5-7.01

La Commission et le Syndicat reconnaissent l’importance d’assurer le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02

Aux fins de l'application du présent article, le mot « perfectionnement » désigne l'un des trois (3) genres de perfectionnement suivants :

- a) le perfectionnement organisationnel, s'entendant des activités de perfectionnement exigées par la Commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une personne salariée, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la Commission;
- b) le perfectionnement fonctionnel, s'entendant des activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'une personne salariée, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la préparant à des fonctions qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la Commission;
- c) le perfectionnement personnel, s'entendant des cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.

5-7.03

Le perfectionnement est du ressort de la Commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la Commission en fonction de ses besoins et ceux des personnes salariées.

5-7.04

Le comité des relations du travail constitue le comité de perfectionnement.

5-7.05

La Commission élabore ses politiques et programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la Commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des personnes salariées, et le comité collabore à l'élaboration de ces politiques et programmes.

5-7.06

Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

- a) de collaborer à la mise en oeuvre des politiques et programmes de perfectionnement;
- b) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
- c) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les personnes salariées ou exigées par la Commission;
- d) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la Commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.

5-7.07

Lorsque la Commission demande à une personne salariée de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes établies par la Commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a participé aux activités. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la Commission tout montant ainsi reçu.

5-7.08

Lorsque, à la suite d'une demande d'une personne salariée, la Commission autorise celle-ci à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser ses frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a participé aux activités.

Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la Commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09

La personne salariée qui, à la demande de la Commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputée être au travail pendant cette période.

5-7.10

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

- a) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) les inscriptions venant du public ont priorité;
- c) cet avantage n'oblige pas la Commission à organiser des cours;
- d) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

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 \$) par personne salariée régulière 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.

5-7.12

Les montants relatifs à tout perfectionnement à la suite de l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-8.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

5-7.13

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

5-7.14 Mise à jour

- A) Afin d'offrir la possibilité aux personnes salariées 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 personnes salariées régulières permanentes 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 personnes salariées.

- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux personnes salariées sont établies en consultation¹ avec le comité de perfectionnement.

5-7.15

La Commission consacre, pour chaque année financière de la Convention, un montant égal à quarante dollars (40 \$) par personne salariée régulière 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 personnes salariées 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.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

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

5-8.02

La Commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser la personne salariée de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :

- a) que la personne salariée ait donné, dès que raisonnablement possible, par écrit, à la Commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
- b) qu'elle n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;
- c) qu'elle cède à la Commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la Commission à cette fin.

5-8.03

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

5-8.04

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

5-8.05

La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une personne salariée est appelée, par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à une ou un élève ou à une personne salariée.

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

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT**5-9.01**

La Commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé. Lorsque le congé est à temps partiel, les dispositions pertinentes de la Convention s'appliquent à la personne salariée visée.

5-9.02

La Commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement, et ce, pour une période d'au moins trois (3) mois et d'au plus douze (12) mois.

5-9.03

La Commission accorde à une personne salariée qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel :

- a) lorsque l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité;
- b) pour prolonger le congé prévu à l'annexe XIV, conformément au calendrier scolaire en vigueur dans la communauté;
- c) lorsque sa conjointe ou son conjoint, son enfant à charge, son père, sa mère, sa sœur, son frère ou un des grands-parents est atteint d'une maladie grave attestée par un certificat médical.

5-9.04

Sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de la clause 5-9.05, la Commission accorde à une personne salariée permanente un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

5-9.05

La Commission accorde à une personne salariée régulière 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 personne salariée régulière peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

La Commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service, école, centre d'éducation des adultes ou centre de formation professionnelle, ce congé pour ou durant la même période; la personne salariée la plus ancienne 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 personne salariée 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.

5-9.06

La personne salariée qui est atteinte d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la Commission, obtient, si elle a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps complet pour le reste de l'année financière déjà commencée.

5-9.07

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.03; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus, toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.

La personne salariée dont la demande de renouvellement du congé pour études est accordée peut postuler pour l'obtention d'un emploi temporaire pour la période comprise entre ses deux (2) congés. Le cas échéant, le paragraphe d) de la clause 7-1.03 s'applique. Si la personne salariée obtient le poste temporaire, elle reçoit le traitement de la classe d'emplois de ce poste temporaire.

5-9.08

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

5-9.09

Durant son absence, l'ancienneté de la personne salariée est calculée conformément à l'article 8-1.00; elle maintient sa participation au régime d'assurance maladie en payant en totalité les primes et les contributions exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant; elle peut participer aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.

5-9.10

Durant les six (6) premiers mois de son congé, et cela peu importe la durée du congé, la personne salariée peut, avant ou durant son congé sans traitement, y mettre fin pour un motif raisonnable, moyennant un avis écrit d'au moins trente (30) jours. Lorsque la personne salariée est absente depuis plus de six (6) mois, son retour est possible avec l'accord de la Commission.

De plus, une personne salariée peut également mettre fin à son congé sans traitement lorsqu'elle obtient un poste conformément aux dispositions de la clause 7-1.03.

5-9.11

Sous réserve de la clause 5-9.10, à son retour, la personne salariée réintègre le poste qu'elle détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

5-9.12

En cas de démission au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la Commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

5-9.13

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

5-10.00 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**5-10.01**

Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière, qui n'est pas en disponibilité, d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi et les règlements.

5-10.02

L’octroi de ce congé est du ressort de la Commission; cependant, dans le cas de refus, la Commission fournit à la personne salariée les raisons de son refus, si elle lui en fait la demande.

5-10.03

Aux fins du présent article le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l’annexe IV.

5-10.04

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

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

5-10.05

Le congé sabbatique d’une durée de six (6) mois à douze (12) mois doit se terminer à la date prévue pour la fin du contrat.

5-10.06

La personne salariée doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s’effectuer pendant ou après la durée du contrat.

5-10.07

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l’annexe IV.

5-10.08

La personne salariée ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d’une convention collective antérieure continue d’être régie par les dispositions et le contrat de congé sabbatique à traitement différé qui lui était applicable, et ce, jusqu’au terme de ce contrat.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION**6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT****Détermination de la classe d'emplois à la date d'entrée en vigueur de la Convention****6-1.01**

Le classement de la personne salariée est celui qu'elle détient à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de Convention**6-1.02**

Dès son embauche, la personne salariée est classée selon le Plan de classification.

6-1.03

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

6-1.04

Lors de son embauche, la personne salariée est informée par écrit de son statut (à l'essai, régulier ou temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions.

6-1.05

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

6-1.06

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

Modification dans les fonctions**6-1.07**

La personne salariée, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00. Tant que la personne salariée exerce ces fonctions, elle peut, et ce, malgré le délai prévu au premier alinéa du paragraphe 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 antérieure 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.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la Commission l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre d'une part les attributions caractéristiques de la personne salariée et d'autre part celles prévues au Plan de classification.

La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13.

6-1.09

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la Convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation;
- b) à défaut d'entente, le Syndicat peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la Convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée, et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 ou 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la Commission n'a pas rétabli les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la personne salariée obtient la classe d'emplois correspondante aux fonctions dont elle a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

6-1.11

Lorsque la Commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 6-1.09 n'a pu établir de concordance, elle s'adresse au Comité patronal pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.12

Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle occupe le poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modification d'attributions ou qualifications**6-1.13**

Lorsque, pendant la durée de la Convention, et ce, après consultation de la partie syndicale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

6-1.14

Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l’avis de création de la nouvelle classe d’emplois ou de l’avis d’une modification par la partie patronale, il n’y a pas d’accord avec la partie syndicale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale, la partie syndicale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l’arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L’arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.15

Aux fins des clauses 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l’arbitrage sont décidés, pour la durée de la Convention, par les arbitres suivants :

BARRETTE, Jean	MORO, Suzanne
BEAUPRÉ, René	TOUSIGNANT, Lyse
BHÉRER, Jacques	TREMBLAY, Denis
LAMY, Francine	VEILLEUX, Diane

ou toute personne nommée par les parties négociantes pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L’arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l’article 9-2.00 s’applique en faisant les adaptations nécessaires.

6-1.16

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d’une entente écrite au contraire. Le défaut de s’y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L’ÉCHELON

À l’embauche

6-2.01

L’échelon de traitement de la nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d’emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.

6-2.02

L’échelon correspond normalement à une (1) année complète d’expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l’intérieur des échelles prévues à l’annexe I.

6-2.03

La personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au Plan de classification pour accéder à une classe d’emplois a droit au premier échelon de cette classe.

6-2.04

Une personne salariée possédant plus d’années d’expérience que le minimum requis au Plan de classification pour la classe d’emplois a droit à un échelon par année d’expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d’emplois.

Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emplois, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la Commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emplois de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emplois, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emplois.

L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emplois de niveau inférieur à la classe d'emplois de la personne salariée, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

6-2.05

Une personne salariée ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au Plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la Commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon

6-2.06

La personne salariée obtient le premier avancement d'échelon le 1^{er} janvier ou le 1^{er} juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.

La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.

6-2.07

La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée comme étant en service à la Commission pendant cette période.

6-2.08

La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré toute disposition à l'effet contraire, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1^{er} janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.

De plus, les mois compris entre le 1^{er} janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon ni dans l'application des clauses 6-2.06, 6-2.13, 6-2.14 et 6-2.15.

Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon d'une personne salariée, pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

6-2.09

Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de la personne salariée; l'avancement est accordé à moins que le rendement de la personne salariée ne soit insatisfaisant.

6-2.10

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la Commission avise la personne salariée et le Syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la Commission.

6-2.11

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la Commission et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au Plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12

Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation**6-2.13 Lors d'une promotion**

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion ou une affectation temporaire qui constitue une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes.

- A) 1) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La personne salariée obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- 2) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de la personne salariée au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10 \$/heure; à défaut, elle reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10 \$/heure.

- B) La personne salariée obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

- C) La personne salariée dont le traitement est hors échelle et qui le demeure.

- 1) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La personne salariée obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son traitement hors échelle est majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle classe d'emplois; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

- 2) Catégorie des emplois de soutien manuel

La personne salariée obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle est promue; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10 \$/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe, ou elle conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

- A) La personne salariée rétrogradée volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :
- 1) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
 - 2) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe.
- B) La personne salariée rétrogradée involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A), sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

Toutefois, la personne salariée qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour elle une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

6-2.16

La personne salariée qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la Convention antérieure continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties, prévues à ces clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la Convention antérieure.

6-3.00 TRAITEMENT**6-3.01 Taux et échelles de traitements**

La personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, déterminé selon l'article 6-2.00.

6-3.02

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux personnes salariées pour chacune des années de Convention sont majorés selon les critères énumérés aux clauses 6-3.03 à 6-3.08 et apparaissent à l'annexe I.

6-3.03 Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

6-3.04 Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à zéro virgule soixante-quinze pour cent (0,75 %).

6-3.05 Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à un pour cent (1 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010 et à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à zéro virgule cinq pour cent (0,5 %).

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

6-3.06 Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à un virgule soixante-quinze pour cent (1,75 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011 et à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à deux pour cent (2 %) moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.05.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

6-3.07 Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à deux pour cent (2 %).

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de un virgule vingt-cinq (1,25) fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à trois virgule huit pour cent (3,8 %) pour l'année 2010, à quatre virgule cinq pour cent (4,5 %) pour l'année 2011, à quatre virgule quatre pour cent (4,4 %) pour l'année 2012 et à quatre virgule trois pour cent (4,3 %) pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à trois virgule cinq pour cent (3,5 %) moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.05 et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de la clause 6-3.06.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

⁴ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

La majoration prévue à l’alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l’année 2013.

6-3.08 Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d’un pourcentage égal à l’écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l’indice des prix à la consommation¹ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015² et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux clauses 6-3.03 à 6-3.07, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à un pour cent (1 %).

La majoration prévue à l’alinéa précédent est effectué sur la paye des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l’IPC du Québec pour le mois de mars 2015.

6-3.09

Pour les personnes salariées à l’emploi de la Commission au moment du versement de la majoration prévue au deuxième alinéa des clauses 6-3.05, 6-3.06, 6-3.07 et du premier alinéa de la clause 6-3.08, la rétroactivité, le cas échéant, est versée dans les soixante (60) jours de la publication des données prévue à chacune de ces clauses.

Pour les personnes salariées dont l’emploi a pris fin entre le début des périodes visées par les clauses 6-3.05, 6-3.06, 6-3.07 et du premier alinéa de la clause 6-3.08 et le versement de la majoration qui y est prévue, la Commission produit au Syndicat une liste de ces personnes salariées dans les cent vingt (120) jours de la date du versement.

Pour recevoir les montants à être versés en vertu de l’alinéa précédent, la personne salariée doit faire une demande écrite à la Commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de l’alinéa précédent le sont dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

La personne salariée hors taux ou hors échelle

6-3.10

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l’échelle de traitement en vigueur pour sa classe d’emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d’un taux minimum d’augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d’augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l’échelon situé au maximum de l’échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d’emplois.

¹ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

² Pour chaque année de Convention, la variation annuelle de l’indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d’avril à mars de l’année de Convention visée et la moyenne des indices pour les mois d’avril à mars précédents.

6-3.11

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.10 a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.12

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.10 et 6-3.11, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.13

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

Primes de responsabilité, primes reliées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations**6-3.14**

Les primes et allocations visées à la présente clause apparaissent à la Convention aux clauses ci-après mentionnées, et ce, pour les périodes couvertes par l'article 6-3.00 :

- les primes de responsabilités apparaissant aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-5.01;
- les primes (soir et nuit) apparaissant aux paragraphes A) et B) de la clause 6-5.02;
- les primes annuelles d'isolement et d'éloignement apparaissant à la clause 6-6.02;

6-3.15

Les primes et les allocations, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et au même pourcentage que ceux déterminés aux clauses 6-3.02 à 6-3.08.

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**6-4.01**

La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la Commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes de syndiquées et syndiqués à la Commission.

6-4.02

Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-4.03

La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes de syndiquées et syndiqués à la Commission.

6-4.04

Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la Commission, au taux prévu à la clause 6-4.01.

6-4.05

La personne salariée qui utilise son automobile dans le cadre de son travail doit fournir la preuve que sa police d'assurance lui permet d'utiliser son véhicule à cette fin et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins un million de dollars (1 000 000 \$) pour dommages au bien d'autrui.

6-4.06

La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une personne salariée à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.

6-4.07

La Commission ne peut contraindre une personne salariée à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6-4.08

Le temps de déplacement au service de la Commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, à la demande de la Commission d'un lieu de travail à un autre dans la localité où elle est affectée¹. Quant aux déplacements de la personne salariée en dehors de la localité où elle est affectée, ils sont régis par les politiques de la Commission.

6-5.00 PRIMES

6-5.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la Commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,89 \$/heure	0,90 \$/heure	0,91 \$/heure	0,93 \$/heure	0,95 \$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux personnes salariées dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

¹ À cette fin, le déplacement entre Chisasibi et LG2 est considéré comme du déplacement dans une même « localité ».

B) Prime de responsabilité additionnelle

- 1) La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,14 \$/sem.	10,22 \$/sem.	10,32 \$/sem.	10,50 \$/sem.	10,71 \$/sem.

- 2) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tel par la Commission, et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,86 \$/heure	0,87 \$/heure	0,88 \$/heure	0,90 \$/heure	0,92 \$/heure

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualifications « soudure à haute pression » émis par le ministère du Travail et par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre ou d'un certificat de qualification en soudage-montage délivré sous le régime de qualification par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Emploi Québec) reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1,46 \$/heure	1,47 \$/heure	1,48 \$/heure	1,51 \$/heure	1,54 \$/heure

D) Prime de concierge affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

La ou le concierge classe I ou classe II affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la *Loi sur les mécaniciens de machine fixes* (L.R.Q., c. M-6) a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'elle ou il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'elle ou il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10,29 \$/sem.	10,37 \$/sem.	10,47 \$/sem.	10,65 \$/sem.	10,86 \$/sem.

6-5.02 Prime de soir et prime de nuit

A) Prime de soir

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 24 h, bénéficie d’une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
0,64 \$/heure	0,64 \$/heure	0,65 \$/heure	0,66 \$/heure	0,67 \$/heure

B) Prime de nuit

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 h et 8 h, bénéficie d’une prime horaire selon le taux en vigueur :

	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d’ancienneté ¹	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d’ancienneté ¹	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d’ancienneté ¹	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

Cette prime est considérée ou payée seulement si l’inconvénient est subi.

Pour la personne salariée à temps complet et travaillant sur un quart stable de nuit, la Commission et le Syndicat peuvent convenir de convertir en congé sans perte de traitement la totalité ou une partie de la prime prévue ci-dessus, en autant que cette conversion n’entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d’application de l’alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s’établit comme suit :

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;
- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

¹ Pour la personne salariée non couverte par les dispositions de l’article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d’emploi ».

6-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES**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* (L.R.Q., c. I-3), à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée 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 personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

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 personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'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 personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes² :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs I et II;
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;
- 3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

cette reconnaissance permet à la personne salariée de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 6-6.02 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions des clauses 6-6.13, 6-6.14, 6-6.15 et 6-6.16 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge¹.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt publique détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées².

¹ On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée 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 personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue 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.

² Les dispositions prévues s'appliquent à compter de l'année scolaire 2006-2007.

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 personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

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.

Niveau des primes

6-6.02

La personne salariée travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établie selon le tableau qui suit :

		Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
SECTEUR		par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne(s) à charge	Secteur II	15 326 \$	15 441 \$	15 595 \$	15 868 \$	16 185 \$
	Secteur I	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$
Sans personne à charge	Secteur II	8 695 \$	8 760 \$	8 848 \$	9 003 \$	9 183 \$
	Secteur I	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$

6-6.03

La personne salariée occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs mentionnés ci-haut reçoit cette prime en proportion des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

6-6.04

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la Commission compris dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 par rapport à une année.

6-6.05

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne à charge, s'il y a une (1) personne à charge ou des personnes à charge autre que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge, et ce, malgré la définition du terme « personne à charge » de la clause 6-6.01.

6-6.06

- A) Sous réserve de la clause 6-6.04, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail et maladie professionnelle.
- B) La personne salariée ne peut bénéficier des clauses 6-6.19 à 6-6.21 durant un congé prévu à la clause 5-4.45 ou à la clause 5-4.51 sauf dans les cas d'un congé sans traitement à temps partiel.
- C) La personne salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section II de l'article 5-4.00, de même que la personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34 continue, s'il y a lieu, de bénéficier des autres dispositions applicables du présent article à condition de continuer à résider durant le congé dans l'un des secteurs prévus à la clause 6-6.01.

Autres bénéficiaires**6-6.07**

La Commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 :

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 1) deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 2) cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport d'un véhicule tout-terrain, d'une motoneige ou d'une motocyclette s'il y a lieu par route ou par bateau;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

6-6.08

Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c), d) et e) de la clause 6-6.07, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-6.09

- A) Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et uniquement dans les cas suivants :
 - 1) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
 - 2) lors de la mise à pied de la personne salariée par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 3) lors du rappel par la Commission de la personne salariée qui avait été mise à pied dans le cadre de l'article 7-3.00 : du point de départ au lieu d'affectation;

- 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la personne salariée : d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - 5) lors de la démission de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ. À moins que le Syndicat et la Commission n'en conviennent autrement, ces frais ne sont pas remboursés si la personne salariée démissionne avant le trente et unième (31^e) jour du début de l'affectation dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 pour aller travailler chez un autre employeur;
 - 6) lors du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 7) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais prévus à la clause 6-6.07 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 6-6.07 et de la clause 6-6.14, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A) de la présente clause, les frais sont également payés à une personne salariée non couverte par le préambule de la clause 6-6.07.
- F) La clause 6-6.14 s'applique également à une personne salariée affectée ou mutée dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle a été recrutée.

6-6.10

Aux fins du paragraphe e) de la clause 6-6.07, les parties conviennent que la Commission assumera le coût de l'entreposage des meubles meublants selon les modalités suivantes :

- a) à moins d'entente différente entre la Commission et la personne salariée, la personne salariée devra soumettre à la Commission au moins trois (3) estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) la personne salariée devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la personne salariée dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 et au plus tard à la date où la personne salariée n'est plus affectée dans un tel secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la Commission et la personne salariée, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amis ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la personne salariée.

6-6.11

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-paragraphe 1) du paragraphe b) de la clause 6-6.07 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01 à l'emploi de la Commission.

6-6.12

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la Commission, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir des bénéfices accordés aux clauses 6-6.07 à 6-6.11. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la Commission n'est tenue à aucun remboursement.

Sorties**6-6.13**

Le fait que sa conjointe ou son conjoint soit employé par la Commission ou un autre employeur ne peut pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la Convention.

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 personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle 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 personne salariée recrutée 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 personne salariée.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la personne salariée régulière mise à pied pour surplus de personnel, qui est rengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) L'une des sorties auxquelles la personne salariée a droit en vertu du paragraphe A), peut être utilisée par sa conjointe ou son conjoint ou son enfant non résident ou son père, sa mère, son frère ou sa sœur pour lui rendre visite.
- G) Lorsqu'une personne salariée 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 liée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport en avion aller et retour. La personne salariée 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.

6-6.15

Les voyages de la personne salariée et de ses personnes à charge prévus aux clauses 6-6.07 et 6-6.09 doivent être comptés à mêmes les sorties auxquels elle a droit en vertu de la clause 6-6.14.

6-6.16

La personne salariée bénéficie d'un remboursement, sur présentation de pièces justificatives, du coût de transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes par personne, une (1) seule fois par année, (aller et retour), lors d'une de ses sorties prévues à la clause 6-6.14.

Remboursement de dépenses de transit

6-6.17

La Commission rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la clause 6-6.14, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus dans la politique établie par la Commission pour l'ensemble de ses personnes salariées.

Décès

6-6.18

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, la Commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la Commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller et retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

Logement

6-6.19

Seules les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement avec des meubles meublants, par la Commission à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues.

6-6.20

Les loyers chargés aux personnes salariées sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de personnes salariées qui y habitent. Ainsi, si deux (2) personnes salariées partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles est égal à la moitié du taux prévu ci-après.

Les taux prévus ci-après sont applicables et prélevés à chaque versement de paie. Toutefois, dans le cas d'une personne salariée qui quitte son logement pour la durée de ses vacances annuelles, ces taux ne sont pas appliqués pour la durée des vacances si la Commission se sert du logement durant cette période.

Coût des loyers applicable sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention
1 chambre à coucher	63,00 \$
2 chambres à coucher	81,00 \$
3 chambres à coucher	101,00 \$
4 chambres à coucher	120,00 \$

6-6.21

Les loyers chargés aux personnes salariées sont ajustés le 1^{er} janvier de chaque année, en fonction de l'évolution moyenne des taux et échelles de traitement.

6-6.22

La Commission est contrainte de retenir et déduire de la rémunération d'une personne salariée la somme que la personne salariée doit verser à titre de loyer à la Commission.

6-6.23

Lorsqu'une personne salariée, accompagnée de ses personnes à charge, quitte temporairement la localité où elle est affectée à la suite d'un congé autorisé d'une durée minimale de trente (30) jours ouvrables consécutifs, que la Commission doit la remplacer et qu'aucun autre logement n'est disponible, cette dernière cède son logement et la Commission s'engage à :

- payer le transport, par une firme reconnue, de tous les effets personnels et meubles meublants de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et l'entreposage chez une firme reconnue;
- rembourser les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique;
- replacer, lors de son retour, tous les effets personnels et les meubles meublants dans le même logement que la personne salariée occupait avant son congé.

6-6.24

Lorsqu'une personne salariée est en congé autorisé pour une durée minimale de trente (30) jours ouvrables consécutifs et qu'elle doit être remplacée, mais qu'elle ne quitte pas son logement, la Commission fait un appel au volontariat auprès de son personnel occupant un logement de la Commission de la localité concernée pour le partage de logement.

Si une personne salariée de la Commission décide de partager volontairement son logement, le coût du loyer est partagé en parts égales entre les occupantes ou occupants. Par contre, la personne salariée qui a accepté de partager son logement se verra exonérée de payer sa quote-part pendant la période de cohabitation.

Transport de nourriture**6-6.25**

La personne salariée 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 personne salariée 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 personne salariée 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. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1^{er} mars.

6-6.26

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

6-7.00 LOCATION ET PRÊTS DE SALLES**6-7.01**

Lorsque la Commission décide de confier des travaux à ses personnes salariées, en relation avec la location et prêt de salles, celle à qui la Commission demande de s'en occuper en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions de l'article 8-3.00, à l'exception de la clause 8-3.08 qui ne s'applique pas dans ces circonstances.

6-7.02

Aux fins d'application de la clause 6-7.01, la Commission confie des travaux relatifs à la location et prêt de salles aux personnes salariées selon l'ordre suivant :

- a) à la concierge ou au concierge classe I ou classe II ou à la concierge ou au concierge de nuit classe I ou classe II dans la localité concernée;
- b) à l'ouvrière ou l'ouvrier d'entretien classe II dans la localité concernée;
- c) à toute autre personne salariée de la catégorie de soutien manuel de la localité concernée.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE**6-8.01**

La paie de la personne salariée lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux personnes salariées pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent, dans l'avant-midi si possible.

La première paie d'une personne salariée est versée dans un délai maximum d'un mois après son embauche.

6-8.02

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom de la Commission;
- b) les nom et prénom de la personne salariée;
- c) l'identification de sa classe d'emplois;
- d) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- e) le nombre d'heures payées en temps supplémentaire avec la majoration applicable le cas échéant;
- f) le traitement brut et le traitement net;
- g) les primes;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues aux fins d'impôts;
- j) les cotisations au régime de retraite;

- k) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-emploi;
- m) la période concernée;
- n) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- o) le cumulatif des gains et déductions.

6-8.03

La Commission et le Syndicat peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-8.01. La Commission et une personne salariée peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-8.01, tel le virement bancaire.

6-8.04

Lorsque la Commission a remis à une personne salariée plus d'argent qu'elle n'aurait dû en recevoir, sans que la personne salariée soit fautive, la Commission s'entend avec la personne salariée sur les modalités de remboursement. À défaut d'entente, la Commission déduit du traitement régulier de la personne salariée un montant n'excédant pas dix pour cent (10 %) du traitement brut de la période jusqu'à remboursement du trop-perçu.

Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement de la dette de la personne salariée sur une période de douze (12) mois à compter du premier paiement. De même, advenant le départ définitif de la personne salariée, la Commission récupère la totalité du montant concerné à même les sommes dues à la personne salariée.

6-8.05

Dans le cas où, suite à une erreur imputable à la Commission, celle-ci omet de verser la paie d'une personne salariée à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la Commission s'engage, après demande à cet effet de la personne salariée concernée, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

6-8.06

La Commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

La Commission remet ou expédie à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.

6-8.07

La Commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

6-8.08

La Commission indique sur les feuillets T-4 et le Relevé 1 le total des cotisations syndicales versées par une personne salariée au cours de l'année civile correspondante.

6-9.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

6-9.01

La Commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle procède à la vérification des fournaises de l'école et des résidences de la Commission dans sa localité d'affectation les samedis, dimanches et jours fériés. Dans ce cas, la personne salariée bénéficie des dispositions de l'article 8-3.00, à l'exception de la clause 8-3.08 qui ne s'applique pas dans ce cas.

6-9.02

Aux fins d'application de la clause 6-9.01, la Commission confie la vérification aux personnes salariées selon l'ordre suivant :

- a) à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes classe II affecté dans la localité;
- b) à la mécanicienne ou au mécanicien de machine fixes classe III affecté dans la localité;
- c) à une ouvrière ou un ouvrier certifié d'entretien affecté dans la localité;
- d) à une autre personne salariée de la sous-catégorie des emplois d'ouvrière ou d'ouvrier qualifié dans la localité;
- e) à une autre personne salariée de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service dans la localité.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-9.03

Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les personnes salariées devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les personnes salariées concernées possèdent ces qualifications.

6-9.04

Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention, les vérifications de fournaies sont effectuées par des personnes salariées autres que celles de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la Commission peut continuer d'utiliser ces autres personnes salariées.

CHAPITRE 7-0.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**7-1.00 POSTES VACANTS****7-1.01**

Lorsqu'un poste devient vacant, la Commission dispose d'une période de quarante-cinq (45) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification elle communique sa décision au Syndicat dans les quinze (15) jours.

7-1.02

La Commission peut assigner à d'autres personnes salariées la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli ou modifié. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité. Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une personne salariée, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la Commission et le Syndicat, et, dans ce cas la clause 6-1.03 s'applique.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.07 et 6-1.09.

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 personnes salariées permanentes en disponibilité;
 - les personnes salariées permanentes 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 personnes salariées en disponibilité;
- c) elle peut combler le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois ou à la localité, parmi les personnes salariées en disponibilité;
- d) elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage, conformément à la clause 7-1.04;
- e) elle comble le poste en choisissant dans la même localité parmi ses personnes salariées régulières mises à pied depuis moins de deux (2) ans;
- f) elle choisit, parmi les personnes salariées temporaires qui sont admissibles ou qui sont inscrites à la liste de priorité d'emploi conformément à la clause 7-1.21;
- g) elle peut offrir le poste à toute autre personne candidate de son choix.

7-1.04

L'avis prévu au paragraphe 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 personne 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 et est transmis au Syndicat. Toutefois, pour les postes à combler dans les centres administratifs, l'avis est transmis dans toutes les localités.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter personne candidate en postulant selon le mode prescrit par la Commission; cette personne salariée peut aussi obtenir de la personne 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 personnes salariées 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 personnes salariées 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 personnes candidates et leur ancienneté en indiquant celle qui a été choisie. La personne salariée doit entrer en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivant sa sélection. À défaut, la Commission accorde à la personne salariée la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle 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 personne salariée régulière qui est affectée à un poste particulier continue d'être détenu par celle-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 qui détenait le poste particulier en question.

La personne salariée intéressée par l'affichage soumet sa candidature selon le mode prescrit par la Commission; elle 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 personne salariée ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission. Dans le cas des personnes salariées visées au paragraphe c) de la clause 7-1.03, elles doivent être recommandées par le comité d'école. La Commission détermine les moyens et méthodes d'évaluation des personnes candidates.

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

Dans le cas des personnes salariées visées au paragraphe a) de la clause 7-1.03, le poste est offert par ordre d'ancienneté et la personne salariée possédant le moins d'ancienneté est tenue 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 personne salariée 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 réinscrite à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle détenait avant l'obtention du poste, le tout sous réserve des modalités de la liste de priorité d'emploi.

Malgré ce qui précède, dans les cas où les autres exigences déterminées par la Commission ont trait à la connaissance d'un logiciel informatique à l'usage exclusif de la Commission ou du réseau des commissions scolaires, la personne salariée ou la personne qui possède les qualifications requises et qui possède le plus d'ancienneté obtient le poste.

La personne salariée ou la personne qui obtient le poste bénéficie d'une période d'apprentissage de cinquante (50) jours de travail effectif pour permettre à celle-ci d'acquérir les connaissances requises et à la Commission de mesurer la capacité de cette personne à répondre aux exigences particulières reliées à la connaissance du logiciel informatique.

Si à la fin de la période d'apprentissage, la Commission estime que la personne salariée ne rencontre pas les exigences particulières, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la Commission.

La personne salariée mutée ou rétrogradée peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la mutation ou de la rétrogradation.

L'application des alinéas précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel et la personne salariée concernée n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

7-1.06

La clause 7-1.03 ne s'applique pas lorsque la Commission décide de combler le poste vacant par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Dans ce cas, si plus d'une personne candidate répond aux exigences déterminées par la Commission et possède les qualifications requises au Plan de classification, le poste est accordé en priorité à la personne candidate Bénéficiaire qui est une personne salariée à l'emploi de la Commission; dans ce dernier cas, pour accorder le poste, la Commission tient compte de l'ancienneté, de l'expérience et des qualifications respectives des personnes candidates à défaut de quoi, elle offre le poste à une personne de son choix.

7-1.07

Dans le cas de réorganisation administrative, la Commission et le Syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.08

Par exception aux dispositions de la clause 7-1.05, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la personne candidate doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant, les personnes salariées qui font partie de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique sont réputées posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles détiennent.

7-1.09

Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes b), c) et e) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité, ou avant de bénéficier d'un statut équivalant à celui d'une personne salariée en disponibilité.

7-1.10

Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la Commission.

7-1.11

La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la Commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste, et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse cette affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle jouissait avant son affectation temporaire.

7-1.12

En tout temps, pendant la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit une promotion, si la Commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Commission.

La salariée ou le salarié promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation; une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa Commission d'origine, le cas échéant.

7-1.13

La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

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 personne salariée 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 personnes salariées 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 personne salariée régulière de la même localité mise à pied depuis moins de deux (2) ans ou à la personne salariée de la même localité 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 personnes salariées temporaires de la même localité qui sont admissibles ou qui sont inscrites 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 personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence. Cette personne salariée 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 conserve son ancienneté tant et aussi longtemps qu'elle bénéficie d'une priorité de rappel ainsi prolongée et elle perd son ancienneté lorsque sa période de priorité de rappel vient à échéance.

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 personnes salariées en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi;
- 2) à défaut, elle peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte, la Commission peut désigner la personne salariée de la même localité capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. La Commission peut également établir un système, entre deux (2) ou plusieurs personnes salariées de la même localité qui acceptent, par lequel ces personnes salariées combleront 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 personne salariée le cumul simultané de deux (2) postes. Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué à la suite d'une affectation demandée par la Commission.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée ou la personne concernée ne peut obtenir le poste que si elle 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-paragrophes 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.

7-1.15

Après consultation du Syndicat et malgré les dispositions du présent chapitre, la Commission peut en tout temps réaffecter une personne salariée d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur d'un même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois et dans la localité où est régulièrement affectée la personne salariée concernée.

7-1.16

Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe d) de la clause 7-1.03, une personne salariée occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel à la Commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application du paragraphe e) de la clause 7-1.03 pour une personne salariée régulière mise à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps complet.

Dans le cadre du paragraphe d) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de cinquante (50) jours de travail prévue à la clause 7-1.12.

7-1.17

Lorsqu'une personne salariée occupant un poste à temps partiel obtient un second poste à temps partiel dans la même classe d'emplois, dans la même localité, ces deux postes sont fusionnés.

Liste de priorité d'emploi

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 personne salariée par durée d'emploi parmi celles inscrites 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.

7-1.19

La durée d'emploi est calculée en années, mois, jours et, le cas échéant, en heures.

7-1.20

Il y aura une liste de priorité d'emploi pour chaque communauté, ainsi que pour chaque bureau régional de la Commission, par catégorie d'emploi : soutien technique et paratechnique, administratif ou manuel. Le nom d'une personne salariée ne peut apparaître sur plus d'une liste¹.

7-1.21

Pour être admissible à une liste de priorité d'emploi, la personne salariée doit répondre aux critères suivants :

- avoir travaillé à titre de remplaçante ou remplaçant ou lors d'un surcroît de travail pour au moins quatre (4) mois au cours des douze (12) derniers mois, avoir fait l'objet d'une évaluation positive et avoir été accepté par la Commission pour inscription sur la liste.

7-1.22

Le nom d'une personne salariée peut être radié de la liste de priorité d'emploi pour un des motifs suivants :

- a) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - 1) d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité couvert par la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1);
 - 2) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la Convention;
 - 3) d'un emploi au sein de la Centrale des syndicats du Québec, de la Fédération du personnel de soutien scolaire ou du Syndicat;
 - 4) d'un motif agréé entre la Commission et le Syndicat;
- b) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et la Commission sans motif jugé valable par la Commission;
- c) l'obtention d'un emploi à temps complet;
- d) le fait de ne pas avoir donné une prestation de travail pendant dix-huit (18) mois.

7-1.23

Les listes sont mises à jour le 1^{er} juillet de chaque année par ordre de durée d'emploi cumulée au 30 juin de chaque année. Une copie est expédiée au Syndicat avant le 31 juillet.

¹ La Commission établit une liste pour chaque communauté ainsi qu'une autre pour le siège social et une autre pour chaque bureau régional.

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 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 personne candidate 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 personne candidate qui est une personne salariée 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 personne salariée en disponibilité;
- C) à défaut, elle affiche le poste selon la clause 7-1.04 et offre le poste en choisissant parmi les personnes salariées régulières 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 personnes salariées régulières mises 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 personne candidate de son choix.

Le poste d'origine de la personne salariée régulière qui est affectée à un poste particulier continue d'être détenu par celle-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 personne salariée ou la personne concernée ne peut obtenir le poste particulier que si elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission.

7-1.25 Annulation de l'embauche

La Commission peut annuler en tout temps l'embauche d'une personne salariée à l'occasion d'usage de faux ou de fausse déclaration. La preuve incombe alors à la Commission.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**7-2.01**

La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00.

Toutefois, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à la personne salariée si son poste est aboli conformément aux dispositions de cet article.

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, la personne salariée concernée bénéficie à son choix des dispositions de l'article 7-3.00 ou du présent article.

7-2.02

Après consultation avec le Syndicat, avant le 1^{er} mai de chaque année, la Commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria, excéder une période de onze (11) semaines.

Dans le cas du personnel de cafétéria, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder une période de vingt et une (21) semaines.

7-2.03

La Commission informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied temporaire au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et les avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Une copie de l'avis est remise au Syndicat en même temps.

7-2.04

Sous réserve des dispositions du premier paragraphe de la clause 7-1.14, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période et qui se situe au lieu de travail, au sens de la clause 7-3.20, où elle est normalement affectée lorsqu'elle n'est pas mise à pied. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la Commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit, en outre, posséder les qualifications requises. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les personnes salariées qui en bénéficient.

7-2.05

Sous réserve de l'article 7-3.00, la personne salariée réintègre son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire établie à la clause 7-2.02.

7-2.06

En outre, la personne salariée mise à pied temporairement, conformément au présent article, est couverte par les dispositions suivantes :

- a) elle bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle et les taxes sur ce montant le cas échéant au cours de sa période de service actif;
- b) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle est considérée au service de la Commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI**7-3.01**

La Commission ne peut effectuer des abolitions de postes, autres que celles de postes vacants, qu'une (1) fois par année financière, à une date qu'elle détermine du 1^{er} juillet au 1^{er} septembre.

Toutefois, la Commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles au moment où la Commission a procédé ou pouvait procéder à l'abolition d'un poste conformément au premier paragraphe.

Lorsque la Commission a l'intention de procéder à une abolition de poste, elle avise le Syndicat :

- a) de l'identification du poste jugé en surplus;

- b) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus;
- c) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

7-3.02

La Commission peut assigner à d'autres personnes salariées la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité.

7-3.03

La Commission doit consulter le Syndicat sur le bien-fondé d'une abolition de poste au moins soixante (60) jours avant la date effective de cette abolition.

Suite à cette consultation :

- a) la Commission identifie les postes qu'elle abolit;
- b) elle avise par écrit le Syndicat et la personne salariée dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de cette abolition et lui indique les choix qui s'offrent à elle conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06; la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de cet avis; la Commission et le Syndicat peuvent convenir que le choix des personnes salariées soit plutôt communiqué à la Commission lors d'une rencontre regroupant les personnes salariées concernées;
- c) la personne salariée régulière qui doit être mise à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition de poste;
- d) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au deuxième paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné à l'alinéa b) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné à l'alinéa c) est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- e) la personne salariée à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
- f) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date effective de l'abolition de poste.

7-3.04

- A) Malgré les clauses 7-3.01 et 7-3.03, lorsque la Commission décide de procéder à l'abolition d'un poste détenu par une personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie, elle doit préalablement aviser le Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date effective de son abolition.

La personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie et dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours à cet effet. Le cas échéant, dans ce préavis, la Commission indique à la personne salariée concernée si elle prévoit que celle-ci pourra ou non être relocalisée dans un poste régulier à temps complet dans sa localité. Si le préavis de la Commission indique que celle-ci prévoit que la personne salariée ne pourra être relocalisée dans sa localité, la personne salariée peut alors exiger l'application du paragraphe B) qui suit selon les modalités et conditions y prévues. Si le préavis de la Commission indique que celle-ci prévoit que la personne salariée pourra être relocalisée dans sa localité, celle-ci doit alors être ainsi relocalisée conformément aux dispositions de la Convention.

- B) La personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie, dont le poste est aboli et qui a reçu le préavis prévu au paragraphe A) indiquant que la Commission prévoit que celle-ci ne pourra être relocalisée dans sa localité, peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent ce préavis, qu'elle n'accepterait d'être affectée que dans la localité où elle était assignée au moment de la réception de ce préavis.

Dans ce cas, la personne salariée concernée bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) dans les trente (30) jours de l'avis de la personne salariée, la partie patronale d'une part et la partie syndicale d'autre part forment un comité chargé d'étudier le cas de la personne salariée visée par la présente clause. La partie patronale et la partie syndicale nomment chacune deux (2) personnes représentantes à ce comité;
- 2) le comité étudie le cas de la personne salariée concernée après l'avoir consultée et tente d'établir une solution acceptable pour toutes les personnes concernées. Dans ce cadre, le comité peut déterminer les termes et conditions applicables à la personne salariée afin de mettre en vigueur une solution agréée;
- 3) toute décision ou recommandation du comité doit être prise à l'unanimité de ses membres;
- 4) à défaut pour le comité d'établir une solution acceptable par décision unanime avant la date effective de l'abolition du poste de la personne salariée concernée, les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.05 s'appliquent alors. Si la personne salariée n'est pas relocalisée dans sa localité en application de cet alinéa, elle est alors mise en disponibilité pour une période qui n'excède pas six (6) mois durant laquelle les dispositions des paragraphes A) et C) de la clause 7-3.16 s'appliquent sauf que la personne salariée n'est tenue d'accepter qu'un poste à temps complet à la Commission situé dans sa localité d'affectation;
- 5) à la fin de cette période de mise en disponibilité, la personne salariée concernée reçoit une prime de séparation et est présumée avoir démissionné de la Commission. La prime de séparation est équivalente à deux (2) mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée est présumée avoir démissionné de la Commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée concernée au moment où elle est présumée avoir démissionné de la Commission;
- 6) la personne salariée qui a reçu la prime de séparation conformément à l'alinéa 5), possède un droit de rappel sur le poste qu'elle détenait dans sa localité au moment de sa mise en disponibilité si la Commission décide de créer de nouveau ce poste dans les douze (12) mois qui suivent la fin de son embauche. Pour bénéficier de ce droit de rappel, la personne salariée concernée doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle a reçu.

7-3.05

Sous réserve de la clause 7-3.04, la personne salariée déplacée suite à une abolition de poste ou dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffectée dans un autre poste, mise à pied, mise 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 personne salariée dont le poste est aboli ainsi qu'à la personne salariée qui est déplacée :

- a) s'il s'agit d'une personne salariée 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 personne salariée à l'essai dont le poste est aboli ou qui est déplacé, est réputée demeurer une personne salariée temporaire inscrite 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 personne salariée qui avait le statut de personne salariée temporaire, est réinscrite à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle 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 personne salariée régulière non permanente :

1- elle doit choisir entre :

- . être réaffectée dans un poste définitivement vacant dans sa classe d'emplois dans sa localité, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;

- . déplacer dans sa localité la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois;
 - 2- à défaut, avec l'accord de la Commission :
 - . elle est réaffectée dans un poste définitivement vacant dans une autre classe d'emplois dans sa localité, sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03;
 - . ou, elle déplace dans sa localité la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois;
 - 3- à défaut, elle est mise à pied.
- c) s'il s'agit d'une personne salariée permanente :
- 1- elle doit choisir entre :
 - . être réaffectée 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 personne salariée non permanente qui possède moins d'ancienneté dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois;
 - 2- à défaut, elle doit choisir entre :
 - . déplacer dans sa localité une personne salariée permanente occupant un poste à temps complet, qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
 - . être réaffectée 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 personne salariée non permanente qui, dans sa localité, possède moins d'ancienneté dans un poste à temps complet d'une autre classe d'emplois;
 - 3- à défaut, elle est mise en disponibilité.

7-3.06

Dans les cas prévus à la clause 7-3.05 :

- a) le poste vacant visé est celui que la Commission entend combler;
- b) la personne salariée visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- c) si la personne salariée permanente qui déplace ne répond pas aux exigences linguistiques requises pour le poste de la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de la localité où s'effectue le déplacement, elle doit alors déplacer la personne salariée la moins ancienne de cette localité dans la classe d'emplois où s'effectue le déplacement et qui détient un poste pour lequel elle répond aux exigences linguistiques requises;
- d) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la Commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- e) une personne salariée ne peut en déplacer une ou un autre que si elle possède plus d'ancienneté que cette dernière; à ces fins, la personne salariée permanente est réputée posséder plus d'ancienneté que la personne salariée non-permanente.

De même, aux fins d'application du sous-alinéa précédent et de la clause 7-3.05, la personne salariée Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est réputée posséder plus d'ancienneté que la personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois;

- f) seule la personne salariée détenant un poste au sens de la clause 1-2.30 peut être déplacée;
- g) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 et de la présente clause ne peut entraîner une promotion;
- h) lorsqu'une personne salariée permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08;
- i) lorsqu'une personne salariée régulière non permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- j) dans le cas où une personne salariée est tenue de déplacer, en vertu de la clause 7-3.05, une personne salariée de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer son déplacement, les modalités suivantes s'appliquent :
 - lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas ces exigences particulières;
 - cette personne salariée s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;
- k) la Commission met fin à l'emploi de la personne salariée qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer une autre personne salariée dans le cadre de la clause 7-3.05 et de la présente clause, et ce, à compter de la date de l'abolition de poste.

7-3.07

Si par application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une personne salariée occupant un poste à temps partiel déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, elle acquiert sa permanence si elle a au moins deux (2) années de service actif. Par exception, et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée à temps partiel.

7-3.08

La personne salariée permanente qui est réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application du paragraphe b) ou c) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.05, de la clause 7-3.06 ou du paragraphe A) de la clause 7-3.16, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

7-3.09

La personne salariée mentionnée à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois, dans la localité où elle travaillait au moment de sa mise en disponibilité, que la Commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.03.

7-3.10

Lorsqu'à la suite de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une personne salariée permanente est réaffectée dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle est réputée réaffectée 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 occupe, si elle a été rétrogradée, 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 personne salariée 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 personne salariée se voit imposer un horaire brisé ou un changement de quart de travail.

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

7-3.11

La personne salariée visée à la clause précédente, tant qu'elle demeure réputée réaffectée sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.12

Dans le cas où une personne salariée permanente est réaffectée, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06, dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle bénéficie de la protection salariale suivante :

- elle conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;
- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée progresse.

7-3.13

La personne salariée visée à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14

Lorsqu'une personne salariée refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit. Les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la personne salariée dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle une rétrogradation. En outre :

- a) s'il s'agit d'une personne salariée visée à la clause 7-3.10, elle n'est plus réaffectée sur une base temporaire, il n'appartient plus à la Commission de combler son horaire de travail et elle est alors rémunérée suivant les heures effectivement travaillées;
- b) s'il s'agit d'une personne salariée visée à la clause 7-3.12, elle ne bénéficie plus des premier et deuxième alinéas de la clause 7-3.12 et est rémunérée suivant les heures effectivement travaillées.

7-3.15 Mesures visant à réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité

A) Prérétraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la Commission accorde un congé de prérétraite en tenant compte des modalités suivantes :

- 1) ce congé de prérétraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la Convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie à la condition qu'elle paie au début du congé l'entier des primes exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant;
- 2) ce congé de prérétraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;

- 3) seule y est admissible, la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé, mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- 5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées en disponibilité.

B) Prime de séparation

La Commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La Commission peut également accorder une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui choisit de démissionner. La Commission accorde cette prime à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui refuse un poste qui lui est offert conformément au paragraphe B) de la clause 7-3.16 si ce poste est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail et du domicile de la personne salariée au moment de sa mise en disponibilité et si ce refus de poste occasionne la démission de la personne salariée. Dans ces cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la Commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée concernée au moment où elle a démissionné de la Commission.

La personne salariée qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagée dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle a reçu cette prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une personne salariée qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la personne salariée qui démissionne pour refus de poste offert dans sa localité d'affectation.

C) Transfert de droit

Lorsqu'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité est engagée par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

D) Prime de relocalisation volontaire

La personne salariée mise en disponibilité qui accepte, chez un autre employeur du secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité a droit à une prime de relocalisation volontaire, si cette relocalisation nécessite son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu sur le territoire de l'une des directions régionales 1, 8 ou 9 à partir du territoire d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La Commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité, mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

La personne salariée relocalisée transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

La personne salariée relocalisée dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa Commission ou, le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'œuvre, ne s'appliquent pas.

De plus, elle a droit à :

- 1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- 2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.16 Droits et obligations de la personne salariée

Section A) Droits de la personne salariée

- 1) Tant et aussi longtemps qu'elle demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- 2) Lorsqu'elle accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle n'est pas soumise à la période d'essai.
- 3) Lorsqu'elle est relocalisée en vertu de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- 4) La personne salariée relocalisée par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.15 ou du sous-paragraphe 5) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa Commission, ou le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ne s'appliquent pas.

Section B) Comité

La personne salariée affectée dans une communauté crie qui est mise en disponibilité dans le cadre du présent article peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent sa mise en disponibilité, qu'elle n'accepterait d'être affectée que dans la localité où elle était assignée au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée concernée bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) la Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas de la personne salariée visée par le présent paragraphe. La partie syndicale nomme une personne représentante et la Commission et le Ministère nomment chacun une personne représentante à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;
- 2) le comité peut appliquer à la personne salariée concernée, après l'avoir consultée, l'une des options suivantes :
 - a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la personne salariée concernée d'occuper un poste préidentifié auprès de la Commission dans sa localité dans la mesure où un poste pourrait être rendu disponible;
 - b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la personne salariée concernée d'occuper un poste préidentifié auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où un poste pourrait être rendu disponible;
 - c) tout autre solution ou programme déterminé par le comité.

- 3) Dans le cas de l'application des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 2) de la présente section, la personne salariée concernée demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage, est tenue de suivre ce programme de recyclage, et ne peut bénéficier d'une prime de séparation. À la fin du programme de recyclage, la personne salariée qui n'a pas terminé avec succès le programme est présumée avoir démissionné de la Commission et elle perd tous les bénéfices de la Convention. La personne salariée qui a terminé avec succès le programme de recyclage doit accepter le poste préidentifié auprès de la Commission ou d'un autre employeur selon le cas. Dans ce dernier cas, son lien d'emploi avec la Commission prend fin et la personne salariée concernée ne peut bénéficier d'aucune prime de séparation.
- 4) Dans le cas de l'application du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la présente section, le comité détermine les termes et conditions applicables à la personne salariée.
- 5) Si le comité prévu au sous-paragraphe 1) n'applique pas à la personne salariée concernée l'une des options prévues au sous-paragraphe 2), les dispositions suivantes s'appliquent alors à la personne salariée concernée :
 - a) la personne salariée demeure en disponibilité et les dispositions des sections A) et C) de la présente clause s'appliquent à elle sauf que la personne salariée n'est tenue d'accepter qu'un poste à temps complet à la Commission situé dans sa localité d'affectation;
 - b) si la personne salariée concernée n'est pas relocalisée dans un poste à temps complet à la Commission dans l'année qui suit sa mise en disponibilité, son lien d'emploi avec la Commission prend alors automatiquement fin et elle bénéficie alors de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.15;
 - c) la personne salariée permanente dont le lien d'emploi a pris fin et qui a reçu une prime de séparation conformément au sous-paragraphe b) qui précède, possède un droit de retour dans le poste qu'elle détenait dans sa localité au moment de sa mise en disponibilité si la Commission décide de créer de nouveau ce poste dans les douze (12) mois qui suivent la rupture de son lien d'emploi. Pour bénéficier de ce droit de retour, la personne salariée concernée doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle a reçu.

Section C) Obligations de la personne salariée

- 1) Sous réserve des dispositions de la section B) de la présente clause et du paragraphe B) de la clause 7-3.04, une personne salariée en disponibilité à la Commission qui se voit offrir un poste à temps complet auprès de la Commission doit l'accepter. Si le poste offert est situé dans une école, l'approbation du comité d'école doit être obtenue par la Commission.

Dans le cas où une personne salariée doit ainsi accepter un poste, elle bénéficie d'un droit de rappel prioritaire sur tout poste à temps complet dans sa localité d'affectation, au moment de l'abolition de son poste, et ce, pendant une période de vingt-quatre (24) mois qui suit son affectation dans une autre localité. Dans le cas où une personne salariée accepte un poste, elle bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.14 s'applique.

Dans les cas où une personne salariée en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, selon le cas, et la clause 7-3.14 s'applique.

Le défaut pour une personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

- 2) Le cas échéant, la personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande. Si elle fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 3) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

- 4) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la Commission lui assigne dans sa localité lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la catégorie d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette personne salariée à la date de sa mise en disponibilité.

En regard de l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité, la Commission peut conclure une entente de services avec un autre employeur. Toutefois, si l'entente de service est avec un employeur à l'extérieur de la localité, cette entente nécessite l'accord de la personne salariée concernée.

- 5) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif à titre de personne salariée régulière et mise à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrite sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa Commission ou par une autre commission scolaire sur le territoire de la même direction régionale, et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter cette offre, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.
- 6) Constitue une preuve servant à calculer les délais prévus à la présente clause :
- a) la date de la signature de la personne salariée ou d'une ou d'un témoin lors de la remise d'un document main à main;
 - ou
 - b) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée;
 - ou
 - c) la date de l'envoi fait par télécopieur.

Obligations de la Commission

7-3.17

Lorsque la Commission doit procéder à une embauche, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle peut adresser une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La Commission qui embauche une personne, ainsi référée par le Bureau régional de placement, lui reconnaît son statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La Commission doit informer le Bureau régional de placement du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité, de même que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une année de service actif qu'elle met à pied.

7-3.18

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la *Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis* (L.R.Q., c. I-14), la personne salariée régulière ou la personne salariée permanente, qui serait ainsi affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée permanente peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission qui l'a pris en charge peut procéder à une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité.

7-3.19

Sur demande, le Bureau régional de placement transmet au Syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des personnes salariées en disponibilité, des personnes salariées régulières mises à pied inscrites sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

7-3.20 Lieu de travail

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle reçoit généralement ses directives et où elle doit rendre compte de ses activités.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, chacune des communautés crie où la Commission dispense de l'enseignement, et chaque municipalité où la Commission assigne des personnes salariées sur une base régulière et permanente constituent une « localité ».

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

La personne salariée permanente affectée d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la Commission entend combler, qu'elle possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la Commission. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette personne salariée permanente bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette personne salariée permanente est mise à pied par la Commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette personne salariée permanente ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent, la Commission peut mettre fin à l'emploi de cette personne salariée.

7-4.03

À compter de la date où la personne salariée visée à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à une personne salariée affectée d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-4.05

Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-4.02, s'applique à la personne salariée permanente visée par la clause 7-7.18 qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-7.20.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT**7-5.01**

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les personnes salariées régulières de la Commission, ni de réduction d'heures d'une personne salariée régulière.

De plus, lorsque le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation) permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la Commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs établissements de la Commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, l'obligation faite à la Commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deuxième et troisième alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deuxième et troisième alinéas sont respectées.

7-5.02

Lorsque le nombre de personnes salariées permanentes mises à pied dans le cadre de l'article 7-4.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la Commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs établissements de la Commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la Commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs de ces personnes salariées.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces paragraphes sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.03. La personne salariée doit posséder les qualifications et répondre aux exigences déterminées par la Commission pour le poste concerné.

7-5.03

La personne salariée visée par la clause 7-5.02 doit produire une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

7-5.04

Sur demande du Syndicat, la Commission lui fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

7-6.00 REMPLACEMENT**7-6.01**

Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la Commission peut mettre en disponibilité une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou mettre à pied une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission est engagé par la Commission pour remplir le poste détenu par cette personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, elle prend en considération les personnes salariées déjà à l'emploi de la Commission, le tout conformément aux dispositions de la clause 7-1.03.

Lorsque la Commission procède au remplacement d'une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans une localité déterminée par la Commission, et ce, conformément aux paragraphes qui précèdent, la personne salariée ainsi remplacée est la personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité parmi les personnes salariées non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois de cette localité et de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

Toutefois, ce remplacement d'une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, ne peut s'effectuer dans une localité où il existe un poste vacant à temps complet de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

7-6.02

La personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence et qui est remplacée par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions des alinéas a) et b) de la clause 7-3.05 et, selon le cas, des clauses 7-3.06, 7-3.07 et 7-3.08 comme si son poste avait été aboli.

La personne salariée régulière non permanente et mise à pied dans le cadre d'un remplacement effectué conformément au présent article voit son nom inscrit sur la liste du Bureau régional de placement, et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes :

- a) la date où elle accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
- b) la date anniversaire de la troisième année qui suit sa mise à pied.

7-6.03

La personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence et qui est remplacée par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.05 et des clauses 7-3.06 à 7-3.15, des sections A) et C) de la clause 7-3.16 et de la clause 7-3.20 comme si son poste avait été aboli.

7-7.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**7-7.01**

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001).

7-7.02

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

Définitions**7-7.03**

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

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris* (L.R.Q., c. S-5);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la personne salariée qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la personne salariée ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la *Loi sur l'assurance-maladie* (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses**7-7.04**

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

7-7.05

Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès que porté à la connaissance de la Commission.

7-7.06

La personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors de toute rencontre avec la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la personne représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-7.07

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

Les frais de transport de la personne salariée sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé dans sa localité d'affectation; dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la Commission, mais peut changer plus tard pour un établissement de son choix dans sa localité d'affectation.

La personne salariée a, si possible, le choix de la professionnelle ou du professionnel de la santé dans sa localité d'affectation.

7-7.08

Malgré la clause 5-3.38, la Commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Elle assume le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-4.01.

Régimes collectifs**7-7.09**

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23, et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.25.

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

L'exonération mentionnée au paragraphe précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 7-7.15.

7-7.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour une personne salariée qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-7.11

La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-7.24.

Il en est de même pour la partie de la journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

Traitement

7-7.12

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

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00.

7-7.13

Sous réserve de la clause 7-7.12, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la Commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la Commission s'est engagée à verser les prestations.

Une personne salariée qui doit comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission des lésions professionnelles, obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins deux (2) jours ouvrables avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

Droit de retour au travail

7-7.14

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

7-7.15

La Commission peut assigner temporairement un travail à une personne salariée, en attendant qu'elle redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée est consentant, le tout dans la mesure prévue par la Loi.

7-7.16

La personne salariée qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-7.17

La personne salariée visée à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle en a été déplacée, par application de la Convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la Commission entend combler, dans la mesure où elle a droit d'obtenir ce poste par application de l'article 7-3.00.

7-7.18

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-7.20, un emploi convenable disponible que la Commission entend combler.

7-7.19

Les droits mentionnés aux clauses 7-7.16, 7-7.17 et 7-7.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la Commission refuse à une personne salariée l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-7.16, 7-7.17 et 7-7.18 pour le motif que cette personne salariée aurait été déplacée, mise en disponibilité, mise à pied, licenciée, congédiée ou qu'elle aurait autrement perdu son emploi si elle avait été au travail, les dispositions pertinentes de la Convention s'appliquent comme si cette personne salariée avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00.

7-7.20

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-7.18 est sous réserve des modalités et conditions suivantes :

- a) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- b) la personne salariée soumet sa candidature par écrit;
- c) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, la personne salariée obtient le poste si elle possède plus d'ancienneté que les autres personnes salariées ou personnes concernées;
- d) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- e) l'accès à ce poste par la personne salariée ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- f) le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-7.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-7.21

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-7.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette personne salariée ne peut conserver le poste si la Commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la personne salariée ne peut ainsi conserver son poste, elle redevient admissible à un poste conformément à la clause 7-7.18, comme si elle n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-7.22

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-7.17 conserve le traitement qu'elle détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-7.23

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-7.18 bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15 en cas de rétrogradation ou du traitement afférent à son nouveau poste.

Lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à lui être versées selon le paragraphe B) de la clause 6-2.15.

7-7.24

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 et auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

La personne salariée à l'emploi de la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la Convention antérieure.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

8-1.02

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de la personne salariée régulière, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification pour le compte de la Commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, correspond à sa période d'emploi à la Commission.

Cependant, cette ancienneté acquise en vertu du paragraphe précédent ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni aux fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

8-1.03

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la Convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- d) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'accident ou d'invalidité autre qu'un accident de travail ou qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la Convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activités syndicales ou pour études. Toutefois, si elle soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et si elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- g) lorsqu'elle est mise à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
- h) lorsqu'elle est en congé conformément à l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04

La personne salariée régulière conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la Convention;

- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'invalidité ou d'accident autre qu'un accident du travail ou qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

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 personne salariée reconnue au premier paragraphe de la clause 8-1.01; l'ancienneté contenue à cette liste est acquise au 30 juin précédent la date d'entrée en vigueur de la Convention et ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire.

8-1.07

La Commission affiche cette liste dans ses établissements pour une période de quarante-cinq (45) jours, ou la transmet à chaque personne salariée.

8-1.08

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

8-1.09

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief concernant cette liste.

8-1.10

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la Commission fait une mise à jour et affiche la liste d'ancienneté pour une période de quarante-cinq (45) jours. L'ancienneté est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au Syndicat.

8-1.11

Les dispositions prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.12

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la Commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet copie au Syndicat.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la Commission avant l'obtention de ce statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.28, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée en proportion des heures régulières de travail.

8-1.13

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée en proportion de ses heures régulières de travail dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01, 8-2.02 ou 8-2.03, selon le cas, et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

A) Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

B) Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min.), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min.).

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.04 et 8-2.06. Il est convenu que tout horaire prévoyant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent en proportion des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.

8-2.04

La personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Elle a aussi droit à une période minimale d'une heure sans traitement à l'intérieur de sa journée de travail pour prendre un repas.

8-2.05

La Commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la Convention.

8-2.06

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le Syndicat et la Commission. Cependant, la Commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La Commission donne alors au Syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la Commission doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite entre le Syndicat et la Commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

8-2.07

La Commission et le Syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les personnes salariées, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, en autant que cette répartition n'entraîne pas une réduction du nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Cette répartition de l'horaire régulier de travail peut être distinct et différent pour chacune des localités.

8-2.08

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.

8-2.09

Dans le cas où la Convention antérieure permet aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail réduit à une certaine période, telle l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la Convention.

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

8-3.01

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

8-3.02

Le temps supplémentaire est accordé à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la Commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau ou école ou division territoriale.

8-3.04

Pour le temps supplémentaire effectué, la personne salariée bénéficie :

- a) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;

- b) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la Convention, et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- c) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

8-3.05

La Commission et la personne salariée conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la Commission et la personne salariée, dans les soixante (60) jours de la date où le travail en temps supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes a), b) et c) de la clause précédente peut être pris, le temps supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06.

Lorsque la Commission et la personne salariée ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la personne salariée, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix de la personne salariée, rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06, ou pris en congé conformément aux paragraphes a), b) et c) de la clause 8-3.04; dans ce dernier cas, la Commission et la personne salariée conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.06

Malgré ce qui précède, la Commission et la personne salariée peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

- a) au taux horaire simple majoré d'une demie (cent cinquante pour cent (150 %)) dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 8-3.04;
- b) au taux horaire double (deux cents pour cent (200 %)) dans les cas prévus au paragraphe c) de la clause 8-3.04.

8-3.07

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en temps supplémentaire lorsqu'elle en est requise si la Commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois dans la localité qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si dans la localité aucune autre personne salariée de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la Commission désigne une personne salariée apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.08

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.04, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris à un moment à convenir avec la Commission; malgré ce qui précède, la Commission et la personne salariée peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09

Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission. La Commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**8-4.01**

Une mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une personne salariée doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la Commission, le Syndicat et la personne salariée. Au cours de cette rencontre, la Commission informe la personne salariée et le Syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit d'être accompagnée d'une personne représentante syndicale. Copie de ce préavis est également transmise au Syndicat dans les mêmes délais.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la Commission, la personne salariée et le Syndicat est convoquée dans les trois (3) jours ouvrables de la décision initiale de la Commission.

À la suite d'une rencontre tenue en vertu de la présente clause, la Commission doit informer la personne salariée de sa décision finale, par un avis écrit, et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la rencontre. Copie de l'avis est transmise au Syndicat dans le même délai.

Le fait pour le Syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la Commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, la Commission convoque une personne salariée faisant l'objet d'une suspension pour lui imposer une suspension ou pour discuter de la suspension qui lui a été préalablement imposée; dans ce cas et dans le cas où la Commission décide de convoquer une personne salariée au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'une personne représentante syndicale. Copie de ce préavis est transmise au Syndicat par la même occasion.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une personne salariée ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

8-4.04

Une personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale. De plus, sur autorisation écrite de la personne salariée selon le formulaire prévu à l'annexe III, la personne représentante syndicale peut consulter le dossier officiel de la personne salariée après avoir pris rendez-vous.

8-4.05

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la Commission, et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette suspension, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la Convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la Commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

8-4.08

Lors d'une récidive, la Commission ne peut invoquer une infraction qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire inscrite au dossier de la personne salariée, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Une mesure disciplinaire rescindée par la Commission ne peut être invoquée contre la personne salariée; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par une ou un arbitre et des faits à son origine.

8-4.10

La priorité est accordée aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

8-4.11

Sous réserve de la clause 8-4.02, une mesure disciplinaire, imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la Convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, ce délai ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la Commission ne versera à la personne salariée concernée, ni les sommes accumulées au régime de retraite, ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la Commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

La Commission et le Syndicat coopère par l'entremise du comité des relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

8-5.02

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.03

La personne salariée doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail et à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

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 personnes salariées; 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 personne salariée;
- 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 personnes salariées;
- 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 personne salariée 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 personnes salariées travaillant de soir ou de nuit.

8-5.05

La mise à la disposition des personnes salariées de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les personnes salariées pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.06

Lorsqu'une personne salariée exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., c. S-2.1), elle doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une personne représentante autorisée de la Commission.

Dès qu'elle est avisée, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la personne représentante autorisée de la Commission convoque la personne représentante syndicale mentionnée à la clause 8-5.10, si elle est disponible ou, dans un cas d'urgence, la personne déléguée syndicale de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la personne représentante autorisée de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la personne représentante syndicale ou, le cas échéant, la personne déléguée syndicale, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

8-5.07

Le droit d'une personne salariée mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et des modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.08

La Commission ne peut imposer à la personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.

8-5.09

Rien dans la Convention n'empêche la personne représentante syndicale, ou le cas échéant, la personne déléguée syndicale, d'être accompagnée d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la Commission ou ses personnes représentantes doivent être avisées de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.10

Le Syndicat peut désigner expressément l'une de ses personnes représentantes au comité des relations du travail, ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02 le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette personne représentante peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.06;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une personne salariée.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**8-6.01**

La Commission fournit gratuitement à la personne salariée tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre, la Commission et le Syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la Commission fournisse gratuitement à la personne salariée tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02

Les uniformes, vêtements spéciaux, articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la Commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, article ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la Commission de décider si un uniforme, un vêtement, un article ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.

8-6.03

L'entretien des uniformes, vêtements spéciaux, articles spéciaux et chaussures de sécurité fournis est à la charge des personnes salariées, sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-7.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**8-7.01**

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, la personne salariée concernée doit avertir au préalable sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les règles établies par la Commission.

8-7.02

À son retour, la personne salariée remet à sa supérieure ou son supérieur immédiat une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire prévu à l'annexe VII.

8-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**8-8.01**

Aux fins du présent article l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une personne salariée ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-8.02

La Commission avise le Syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-8.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école, le centre d'éducation des adultes, le centre de formation professionnelle ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

8-8.04

Sur demande du Syndicat, la Commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des personnes salariées touchées; de même, sur demande du Syndicat, la Commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-8.05

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-8.02; à cette occasion la Commission consulte le Syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-8.06

La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou formation est aux frais de la Commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-8.07

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, l'introduction d'un nouveau logiciel, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-8.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la Convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE**9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

Une personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de sa personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée si celle-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la Convention.

9-1.03

Dans tous les cas de grief, la Commission et le Syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après :

a) 1^{re} étape

La personne salariée soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la Commission ou à la Commission, si elle n'en a pas désignée, dans les cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

À la demande écrite de la Commission ou du Syndicat, la ou les personne(s) représentante(s) du Syndicat, accompagnée(s) de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, et la ou les personne(s) représentante(s) de la Commission doivent se rencontrer, et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception. Dans le cas d'un grief collectif, une (1) seule plaignante ou un (1) seul plaignant peut participer à la rencontre.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit, ni à la personne salariée, ni au Syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum d'une (1) personne représentante syndicale peut être libérée sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement par le Syndicat.

La Commission donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la personne salariée. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision, et ce, sans préjudice.

b) 2^e étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la Commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

9-1.04

Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La Commission et le Syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la Convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du Syndicat, de la prétention de la Commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis, et ce, sans préjudice.

Toute erreur de forme dans le libellé du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la Commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**9-2.01**

Le Syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier sous-alinéa de l'alinéa a) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la Commission, s'il en est, et être transmis par courrier recommandé ou par poste certifiée.

Toutefois, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la Commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la Commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis par télégramme, télécopieur ou téléscripateur et, à la reprise du service postal, le Syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-haut.

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

APRIL, Huguette¹
BARRETTE, Jean¹
BEAULIEU, Francine
BEAUPRÉ, René¹
BHÉRER, Jacques
BRAULT, Serge
CHOQUETTE, Robert
CÔTÉ, André C.¹
COURTEMANCHE, Louis-B.
DAVIAULT, Pierre¹
FABIEN, Claude¹
FAUCHER, Nathalie
FORTIER, Diane

FORTIN, Pierre A.
GAGNON, Denis
JOBIN, Carol¹
LADOUCEUR, André
LAMY, Francine¹
L'HEUREUX, Joëlle
MÉNARD, Jean¹
MORIN, Marcel
MORO, Suzanne¹
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis
VEILLEUX, Diane

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération des commissions scolaires du Québec 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 personne représentante de la Centrale, de la Fédération des commissions scolaires du Québec ou du Ministère.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.

9-2.04

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au Syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération des commissions scolaires du Québec, au Ministère et à la Commission.

9-2.05

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des personnes représentantes de la Centrale, de la Fédération des commissions scolaires du Québec et du Ministère;
- b) nomme une ou un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs selon la procédure décrite au présent article, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe XII.

Le greffe avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère. Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe XII ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale.

¹ Les arbitres Huguette April, Jean Barrette, René Beaupré, André C. Côté, Pierre Daviault, Claude Fabien, Carol Jobin, Francine Lamy, Jean Ménard et Suzanne Moro peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

9-2.06

Tout grief qui origine à l'intérieur d'une communauté du territoire de la Commission est entendu dans la communauté d'Ouje-Bougoumou ou dans une autre communauté située sur le territoire de la Commission à la demande de l'une des parties.

Tout grief qui origine à l'extérieur d'une communauté du territoire de la Commission est entendu à Montréal.

À la demande de la Commission, les parties peuvent convenir que certaines auditions ou parties d'audition, par exemple le témoignage d'experts, peuvent se faire en dehors du territoire de la Commission pour en faciliter le déroulement.

9-2.07

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les assesseuses ou assessseurs, le cas échéant, les parties concernées, la Centrale, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseuses ou assessseurs.

9-2.08

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'une assesseuse ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné, lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.

9-2.09

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseuse ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou qu'il indique.

9-2.10

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

9-2.11

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la Centrale, la Fédération des commissions scolaires du Québec et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.12

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.13

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseuse ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.06 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14

L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.15

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseures ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération des commissions scolaires du Québec, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes auprès du ministre du Travail.

9-2.16

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au *Code du travail*.

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

9-2.17

L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la Convention, ni les modifier.

9-2.18

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la Commission ou par le Syndicat pour une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la Commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-2.19

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.20

A) Frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice ou du médiateur

Dans le cas d'un arbitrage, les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou, par la partie à qui le grief est soumis si celui-ci est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief contestant un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

En cas de remise, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée par la partie qui a demandé cette remise ou est partagée en parts égales si la demande est conjointe.

L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'une audition est d'un montant de quatre cents dollars (400 \$) et ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audition est présentée à l'arbitre dans un délai de trente (30) jours ou moins précédant la date d'audition.

En cas de médiation, quelle qu'en soit la forme, les honoraires et les frais de la médiatrice ou du médiateur sont partagés à parts égales entre les parties. Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles prévues à la présente clause. Les modalités relatives à l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

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.

9-2.21

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

9-2.22

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

9-3.00 MÉSENTENTE

9-3.01

Une méésentente, définie à la clause 1-2.18, qui peut survenir au cours de la Convention, est déferée au comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION****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 personne salariée de même qu'un nombre suffisant pour le Syndicat. La partie patronale fait de même avec le Plan de classification.

10-1.02

Les traductions en langue anglaise et en langue crie sont aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être rendue disponible à la personne salariée de langue anglaise et au Syndicat dans les meilleurs délais. Il en est de même si la Commission fait traduire la Convention en langue crie.

10-1.03

Les délais prévus à la Convention et relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que le Syndicat ait reçu cent (100) exemplaires en français de la Convention pour ses membres.

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 personnes salariées membres du Syndicat pour lequel elle négocie.

10-2.00 ANNEXES**10-2.01**

Les annexes font partie intégrante de la Convention.

10-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES**10-3.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la Convention.

10-3.02

Aux fins de la Convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**10-4.01**

La Convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2015. De plus, elle n'a aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

Cependant, les conditions de travail prévues à la Convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

10-4.02

Sauf disposition contraire, la Convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la Commission et le Syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la Convention collective antérieure négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (L.R.Q., c. R-8.2), continuent d'avoir effet tant qu'elles ne sont pas modifiées, abrogées ou remplacées par entente entre la Commission et le Syndicat, le tout dans la mesure prévue à cette loi.

L'expression « la Convention collective antérieure » signifie les dispositions liant les parties pour la période 2005-2010.

10-4.03

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, les personnes salariées à l'emploi de la Commission ont droit au paiement des montants prévus à la clause 10-4.07.

10-4.04

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission fournit au Syndicat une liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la Convention ainsi que leur dernière adresse connue.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la Convention, doit faire une demande écrite à la Commission pour le paiement du montant dû en vertu de la clause 10-4.07 dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants prévus à la clause 10-4.07 sont versés dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

10-4.05

La Commission fournit aux personnes salariées, avec copie au Syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que le versement de la rétroactivité.

10-4.06 Rappel de traitement

La personne salariée à l'emploi de la Commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la Convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

- 5-3.32 A), 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 et 8-3.00;
et
- les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1^{er} avril 2010 et la date d'entrée en vigueur de la Convention.

10-4.07

La Commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe I dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention.

10-4.08 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 »

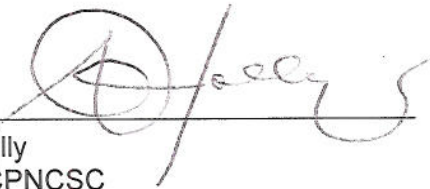
Le calcul de tout délai comportant l'expression « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la Convention » ou l'expression « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la Convention » est effectué à compter de la date de la signature prévue à la clause 10-4.01.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 19^e jour du mois de janvier 2012 ~~2011~~ les stipulations négociées et agréées entre 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 des employés du Nord québécois (AENQ) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).

POUR LA PARTIE PATRONALE



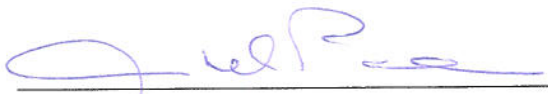
Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport



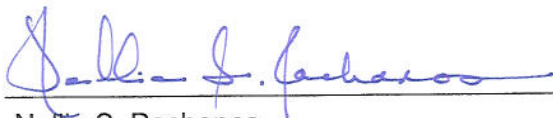
Abraham Jolly
Président, CPNCSC



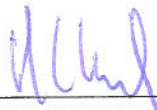
Éric Bergeron
Vice-président, CPNCSC



Michel Beauchamp
Négociateur, CPNCSC



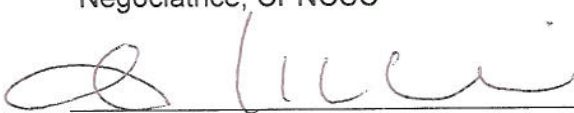
Nellie S. Pachanos
Négociatrice, CPNCSC



Marie Claude Picard
Négociatrice, CPNCSC



Natalie Petawabano
Négociatrice, CPNCSC



Jean-François Séguin
Porte-parole, CPNCSC

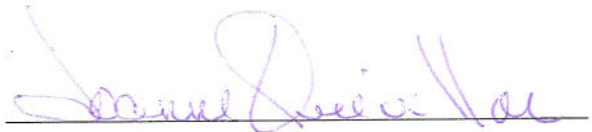
POUR LA PARTIE SYNDICALE



Réjean Paré
Président, CSQ



Diane Cinq-Mars
Présidente, FPSS-CSQ



Joanne Quévillon
Vice-présidente, FPSS-CSQ



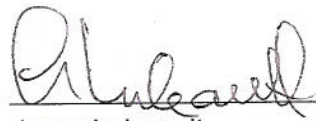
Brent Tweddell
Coordonnateur des négociations
nationales, CSQ



Yves Lancôt
Adjoint à la coordination des négociations
nationales, CSQ



Patrick D'Astous
Président, AENQ



Larry Imbeault
Négociateur, FPSS-CSQ



Michael Palumbo
Porte-parole, FPSS-CSQ

ANNEXE I TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES¹**Section 1 Taux et échelles de traitement horaires pour les périodes :**

- du 2010-04-01 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

Section 2 Taux et échelles de traitement horaires découlant de l'application de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) pour les périodes :

- du 2010-04-01 au 2010-12-30
- du 2010-12-31 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

¹ Les taux et échelles de traitement horaires peuvent être majorés conformément aux clauses 6-3.05 à 6-3.07.

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

	Page
Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES	
1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	132
1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	132
Technicienne ou technicien de travail social	132
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	132
Technicienne ou technicien en administration	133
Technicienne ou technicien en arts graphiques	133
Technicienne ou technicien en audiovisuel	134
Technicienne ou technicien en bâtiment	132
Technicienne ou technicien en documentation	134
Technicienne ou technicien en écriture braille	135
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	132
Technicienne ou technicien en électronique	132
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	132
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	135
Technicienne ou technicien en informatique	136
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	136
Technicienne ou technicien en loisir	134
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	136
Technicienne ou technicien en psychométrie	134
Technicienne ou technicien en service de garde	134
Technicienne ou technicien en transport scolaire	133
Technicienne-interprète ou technicien-interprète	137
1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	138
Apparitrice ou appariteur	138
Éducatrice ou éducateur en service de garde	138
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale	138
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	139
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	139
Opératrice ou opérateur en imprimerie	139
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	140
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I	140
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	140
Relieuse ou relieur	140
1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	141
Acheteuse ou acheteur	141
Agente ou agent de bureau, classe I	141
Agente ou agent de bureau, classe principale	141
Magasinière ou magasinier, classe II	142
Magasinière ou magasinier, classe I	142
Magasinière ou magasinier, classe principale	142
Secrétaire	142
Secrétaire d'école ou de centre	143
Secrétaire de gestion	143
1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL	144
1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié	144
Apprentie ou apprenti de métiers	144

Ébéniste	144
Électricienne ou électricien	144
Électricienne ou électricien, classe principale	144
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	144
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	144
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	144
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	144
Menuisière ou menuisier	144
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	144
Peintre	144
Serrurière ou serrurier	144
Soudeuse ou soudeur	144
Spécialiste en mécanique d'ajustage	144
Tuyauteuse ou tuyauteur	144
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	144

1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service..... 145

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	145
Aide de métiers	145
Buandière ou buandier	145
Concierge, classe II	145
Concierge, classe I	145
Concierge de nuit, classe II	145
Concierge de nuit, classe I	145
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	145
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	145
Cuisinière ou cuisinier, classe III	145
Cuisinière ou cuisinier, classe II	145
Cuisinière ou cuisinier, classe I	145
Gardienne ou gardien	145
Jardinière ou jardinier	145
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	145
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	145

Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., c. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE 146

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique 146

Infirmière ou infirmier	146
-------------------------------	-----

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique 146

Préposée ou préposé aux élèves handicapés	146
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	146
Surveillante ou surveillant d'élèves	146

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF..... 147

Agente ou agent de bureau, classe II	147
Auxiliaire de bureau	147
Opératrice ou opérateur en reprographie.....	147
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	147

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL 148

2.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service..... 148

Aide général de cuisine	148
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	148

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classes d'emplois : Technicienne ou technicien de travail social
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,82 \$	20,98 \$	21,19 \$	21,56 \$	21,99 \$
2	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
3	22,13 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,91 \$	23,37 \$
4	22,82 \$	22,99 \$	23,22 \$	23,63 \$	24,10 \$
5	23,55 \$	23,73 \$	23,97 \$	24,39 \$	24,88 \$
6	24,24 \$	24,42 \$	24,66 \$	25,09 \$	25,59 \$
7	25,00 \$	25,19 \$	25,44 \$	25,89 \$	26,41 \$
8	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
9	26,59 \$	26,79 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$
10	27,38 \$	27,59 \$	27,87 \$	28,36 \$	28,93 \$
11	28,26 \$	28,47 \$	28,75 \$	29,25 \$	29,84 \$
12	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$	30,18 \$	30,78 \$

Classes d'emplois : Technicienne ou technicien de travaux pratiques
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**
 Technicienne ou technicien en transport scolaire

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,73 \$	16,86 \$	17,03 \$	17,33 \$	17,68 \$
2	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
3	18,00 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,01 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
6	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
7	20,87 \$	21,03 \$	21,24 \$	21,61 \$	22,04 \$
8	21,64 \$	21,80 \$	22,02 \$	22,41 \$	22,86 \$
9	22,44 \$	22,61 \$	22,84 \$	23,24 \$	23,70 \$
10	23,29 \$	23,46 \$	23,69 \$	24,10 \$	24,58 \$
11	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
12	25,09 \$	25,28 \$	25,53 \$	25,98 \$	26,50 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel**
 Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,42 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$
2	17,10 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$
3	17,66 \$	17,79 \$	17,97 \$	18,28 \$	18,65 \$
4	18,31 \$	18,45 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,34 \$
5	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
6	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
7	20,33 \$	20,48 \$	20,68 \$	21,04 \$	21,46 \$
8	21,12 \$	21,28 \$	21,49 \$	21,87 \$	22,31 \$
9	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
10	22,74 \$	22,91 \$	23,14 \$	23,54 \$	24,01 \$
11	23,53 \$	23,71 \$	23,95 \$	24,37 \$	24,86 \$
12	24,42 \$	24,60 \$	24,85 \$	25,28 \$	25,79 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
 Technicienne ou technicien en psychométrie
 Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,34 \$	17,47 \$	17,64 \$	17,95 \$	18,31 \$
2	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
3	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
4	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
5	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
6	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
7	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
8	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
9	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
10	24,00 \$	24,18 \$	24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
11	24,86 \$	25,05 \$	25,30 \$	25,74 \$	26,25 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
2	17,38 \$	17,51 \$	17,69 \$	18,00 \$	18,36 \$
3	17,95 \$	18,08 \$	18,26 \$	18,58 \$	18,95 \$
4	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$
5	19,29 \$	19,43 \$	19,62 \$	19,96 \$	20,36 \$
6	19,98 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,10 \$
7	20,66 \$	20,81 \$	21,02 \$	21,39 \$	21,82 \$
8	21,47 \$	21,63 \$	21,85 \$	22,23 \$	22,67 \$
9	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	23,13 \$	23,30 \$	23,53 \$	23,94 \$	24,42 \$
11	23,94 \$	24,12 \$	24,36 \$	24,79 \$	25,29 \$
12	24,83 \$	25,02 \$	25,27 \$	25,71 \$	26,22 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,18 \$	19,32 \$	19,51 \$	19,85 \$	20,25 \$
2	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
3	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
4	20,89 \$	21,05 \$	21,26 \$	21,63 \$	22,06 \$
5	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,73 \$
6	22,16 \$	22,33 \$	22,55 \$	22,94 \$	23,40 \$
7	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
8	23,37 \$	23,55 \$	23,79 \$	24,21 \$	24,69 \$
9	24,07 \$	24,25 \$	24,49 \$	24,92 \$	25,42 \$
10	24,72 \$	24,91 \$	25,16 \$	25,60 \$	26,11 \$
11	25,55 \$	25,74 \$	26,00 \$	26,46 \$	26,99 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,91 \$	19,05 \$	19,24 \$	19,58 \$	19,97 \$
2	19,56 \$	19,71 \$	19,91 \$	20,26 \$	20,67 \$
3	20,16 \$	20,31 \$	20,51 \$	20,87 \$	21,29 \$
4	20,86 \$	21,02 \$	21,23 \$	21,60 \$	22,03 \$
5	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
6	22,22 \$	22,39 \$	22,61 \$	23,01 \$	23,47 \$
7	22,93 \$	23,10 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$
8	23,70 \$	23,88 \$	24,12 \$	24,54 \$	25,03 \$
9	24,49 \$	24,67 \$	24,92 \$	25,36 \$	25,87 \$
10	25,27 \$	25,46 \$	25,71 \$	26,16 \$	26,68 \$
11	26,10 \$	26,30 \$	26,56 \$	27,02 \$	27,56 \$
12	26,97 \$	27,17 \$	27,44 \$	27,92 \$	28,48 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	22,62 \$	22,79 \$	23,02 \$	23,42 \$	23,89 \$
2	23,41 \$	23,59 \$	23,83 \$	24,25 \$	24,74 \$
3	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
4	25,01 \$	25,20 \$	25,45 \$	25,90 \$	26,42 \$
5	25,86 \$	26,05 \$	26,31 \$	26,77 \$	27,31 \$
6	26,71 \$	26,91 \$	27,18 \$	27,66 \$	28,21 \$
7	27,72 \$	27,93 \$	28,21 \$	28,70 \$	29,27 \$
8	28,69 \$	28,91 \$	29,20 \$	29,71 \$	30,30 \$
9	29,71 \$	29,93 \$	30,23 \$	30,76 \$	31,38 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,75 \$	18,89 \$	19,08 \$	19,41 \$	19,80 \$
2	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
3	19,93 \$	20,08 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$
4	20,55 \$	20,70 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	21,22 \$	21,38 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
6	21,84 \$	22,00 \$	22,22 \$	22,61 \$	23,06 \$
7	22,52 \$	22,69 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$
8	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$
9	23,96 \$	24,14 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$
10	24,66 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,53 \$	26,04 \$
11	25,48 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,38 \$	26,91 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
2	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$
3	20,78 \$	20,94 \$	21,15 \$	21,52 \$	21,95 \$
4	21,50 \$	21,66 \$	21,88 \$	22,26 \$	22,71 \$
5	22,19 \$	22,36 \$	22,58 \$	22,98 \$	23,44 \$
6	22,88 \$	23,05 \$	23,28 \$	23,69 \$	24,16 \$
7	23,63 \$	23,81 \$	24,05 \$	24,47 \$	24,96 \$
8	24,43 \$	24,61 \$	24,86 \$	25,30 \$	25,81 \$
9	25,21 \$	25,40 \$	25,65 \$	26,10 \$	26,62 \$
10	26,05 \$	26,25 \$	26,51 \$	26,97 \$	27,51 \$
11	26,87 \$	27,07 \$	27,34 \$	27,82 \$	28,38 \$
12	27,77 \$	27,98 \$	28,26 \$	28,75 \$	29,33 \$

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
5	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,18 \$	17,31 \$	17,48 \$	17,79 \$	18,15 \$
2	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	18,40 \$	18,54 \$	18,73 \$	19,06 \$	19,44 \$
4	19,02 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,08 \$
5	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
6	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
7	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2011-07-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
2	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
3	21,86 \$	22,08 \$	22,47 \$	22,92 \$
4	22,52 \$	22,75 \$	23,15 \$	23,61 \$
5	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,72 \$	15,84 \$	16,00 \$	16,28 \$	16,61 \$
2	16,17 \$	16,29 \$	16,45 \$	16,74 \$	17,07 \$
3	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
4	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
5	17,79 \$	17,92 \$	18,10 \$	18,42 \$	18,79 \$
6	18,35 \$	18,49 \$	18,67 \$	19,00 \$	19,38 \$
7	18,98 \$	19,12 \$	19,31 \$	19,65 \$	20,04 \$
8	19,61 \$	19,76 \$	19,96 \$	20,31 \$	20,72 \$
9	20,28 \$	20,43 \$	20,63 \$	20,99 \$	21,41 \$
10	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,30 \$	16,42 \$	16,58 \$	16,87 \$	17,21 \$
2	16,80 \$	16,93 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
3	17,28 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
4	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
5	18,34 \$	18,48 \$	18,66 \$	18,99 \$	19,37 \$
6	18,89 \$	19,03 \$	19,22 \$	19,56 \$	19,95 \$
7	19,47 \$	19,62 \$	19,82 \$	20,17 \$	20,57 \$
8	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
9	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,99 \$	16,11 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
3	16,45 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,37 \$
4	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
5	17,54 \$	17,67 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$
6	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
7	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,66 \$	18,80 \$	18,99 \$	19,32 \$	19,71 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,86 \$	20,01 \$	20,21 \$	20,56 \$	20,97 \$
5	20,49 \$	20,64 \$	20,85 \$	21,21 \$	21,63 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,21 \$	17,34 \$	17,51 \$	17,82 \$	18,18 \$
2	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
3	18,46 \$	18,60 \$	18,79 \$	19,12 \$	19,50 \$
4	19,17 \$	19,31 \$	19,50 \$	19,84 \$	20,24 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$
2	21,31 \$	21,47 \$	21,68 \$	22,06 \$	22,50 \$
3	22,04 \$	22,21 \$	22,43 \$	22,82 \$	23,28 \$
4	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
5	23,52 \$	23,70 \$	23,94 \$	24,36 \$	24,85 \$
6	24,32 \$	24,50 \$	24,75 \$	25,18 \$	25,68 \$
7	25,14 \$	25,33 \$	25,58 \$	26,03 \$	26,55 \$

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : Acheteuse ou acheteur

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
2	19,94 \$	20,09 \$	20,29 \$	20,65 \$	21,06 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
6	22,53 \$	22,70 \$	22,93 \$	23,33 \$	23,80 \$

Classe d'emplois : Agente ou agent de bureau, classe I

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$

Classe d'emplois : Agente ou agent de bureau, classe principale

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
2	20,36 \$	20,51 \$	20,72 \$	21,08 \$	21,50 \$
3	21,01 \$	21,17 \$	21,38 \$	21,75 \$	22,19 \$
4	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
5	22,39 \$	22,56 \$	22,79 \$	23,19 \$	23,65 \$
6	23,00 \$	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

Classe d’emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$

Classe d’emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,87 \$	17,00 \$	17,17 \$	17,47 \$	17,82 \$
2	17,46 \$	17,59 \$	17,77 \$	18,08 \$	18,44 \$
3	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,26 \$	19,40 \$	19,59 \$	19,93 \$	20,33 \$

Classe d’emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
2	19,92 \$	20,07 \$	20,27 \$	20,62 \$	21,03 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,94 \$	22,10 \$	22,32 \$	22,71 \$	23,16 \$
6	22,68 \$	22,85 \$	23,08 \$	23,48 \$	23,95 \$
7	23,45 \$	23,63 \$	23,87 \$	24,29 \$	24,78 \$

Classe d’emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,72 \$	16,85 \$	17,02 \$	17,32 \$	17,67 \$
2	17,23 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,20 \$
3	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
4	18,27 \$	18,41 \$	18,59 \$	18,92 \$	19,30 \$
5	18,80 \$	18,94 \$	19,13 \$	19,46 \$	19,85 \$
6	19,35 \$	19,50 \$	19,70 \$	20,04 \$	20,44 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,17 \$	18,31 \$	18,49 \$	18,81 \$	19,19 \$
3	18,72 \$	18,86 \$	19,05 \$	19,38 \$	19,77 \$
4	19,28 \$	19,42 \$	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,44 \$	20,59 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,58 \$
7	21,04 \$	21,20 \$	21,41 \$	21,78 \$	22,22 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Apprentie ou apprenti de métiers					
1^{re} année	15,40 \$	15,52 \$	15,68 \$	15,95 \$	16,27 \$
2^e année	15,89 \$	16,01 \$	16,17 \$	16,45 \$	16,78 \$
3^e année	16,43 \$	16,55 \$	16,72 \$	17,01 \$	17,35 \$
4^e année	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Ébéniste	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien, classe principale	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Classe 3	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Classe 2	21,80 \$	21,96 \$	22,18 \$	22,57 \$	23,02 \$
Classe 1	22,49 \$	22,66 \$	22,89 \$	23,29 \$	23,76 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Menuisière ou menuisier	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Peintre	19,13 \$	19,27 \$	19,46 \$	19,80 \$	20,20 \$
Serrurière ou serrurier	19,62 \$	19,77 \$	19,97 \$	20,32 \$	20,73 \$
Soudeuse ou soudeur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Spécialiste en mécanique d'ajustage	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$

1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d’entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d’emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Aide de métiers	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Buandière ou buandier	16,40 \$	16,52 \$	16,69 \$	16,98 \$	17,32 \$
Concierger, classe II	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
Concierger, classe I	19,51 \$	19,66 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,61 \$
Concierger de nuit, classe II	17,26 \$	17,39 \$	17,56 \$	17,87 \$	18,23 \$
Concierger de nuit, classe I	18,79 \$	18,93 \$	19,12 \$	19,45 \$	19,84 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95 \$	19,09 \$	19,28 \$	19,62 \$	20,01 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Gardiennne ou gardien	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
Jardinière ou jardinier	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$

Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT
DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE
(L.R.Q., c. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	21,52 \$	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
2	22,30 \$	22,31 \$	22,48 \$	22,70 \$	23,10 \$	23,56 \$
3	23,14 \$	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
4	23,98 \$	23,99 \$	24,17 \$	24,41 \$	24,84 \$	25,34 \$
5	24,88 \$	24,89 \$	25,08 \$	25,33 \$	25,77 \$	26,29 \$
6	25,77 \$	25,79 \$	25,98 \$	26,24 \$	26,70 \$	27,23 \$
7	26,73 \$	26,75 \$	26,95 \$	27,22 \$	27,70 \$	28,25 \$
8	27,72 \$	27,74 \$	27,95 \$	28,23 \$	28,72 \$	29,29 \$
9	28,74 \$	28,76 \$	28,98 \$	29,27 \$	29,78 \$	30,38 \$
10	29,81 \$	29,83 \$	30,05 \$	30,35 \$	30,88 \$	31,50 \$
11	30,91 \$	30,93 \$	31,16 \$	31,47 \$	32,02 \$	32,66 \$
12	32,05 \$	32,07 \$	32,31 \$	32,63 \$	33,20 \$	33,86 \$

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés**
 Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,07 \$	16,10 \$	16,22 \$	16,38 \$	16,67 \$	17,00 \$
2	16,54 \$	16,57 \$	16,69 \$	16,86 \$	17,16 \$	17,50 \$
3	17,01 \$	17,04 \$	17,17 \$	17,34 \$	17,64 \$	17,99 \$
4	17,57 \$	17,60 \$	17,73 \$	17,91 \$	18,22 \$	18,58 \$
5	18,07 \$	18,10 \$	18,24 \$	18,42 \$	18,74 \$	19,11 \$
6	18,59 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,93 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
2	17,35 \$	18,02 \$	18,16 \$	18,34 \$	18,66 \$	19,03 \$
3	17,75 \$	18,44 \$	18,58 \$	18,77 \$	19,10 \$	19,48 \$
4	18,16 \$	18,86 \$	19,00 \$	19,19 \$	19,53 \$	19,92 \$
5	18,59 \$	19,31 \$	19,45 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : Agente ou agent de bureau, classe II

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,69 \$	16,79 \$	16,92 \$	17,09 \$	17,39 \$	17,74 \$
2	17,10 \$	17,20 \$	17,33 \$	17,50 \$	17,81 \$	18,17 \$
3	17,48 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
4	17,90 \$	18,01 \$	18,15 \$	18,33 \$	18,65 \$	19,02 \$

Classe d'emplois : Auxiliaire de bureau

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	16,25 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$

Classe d'emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,35 \$	17,48 \$	17,65 \$	17,96 \$	18,32 \$
2	15,86 \$	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	16,22 \$	18,18 \$	18,32 \$	18,50 \$	18,82 \$	19,20 \$
4	16,61 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

Classe d'emplois : Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
2	16,02 \$	17,67 \$	17,80 \$	17,98 \$	18,29 \$	18,66 \$
3	16,59 \$	18,30 \$	18,44 \$	18,62 \$	18,95 \$	19,33 \$
4	17,16 \$	18,92 \$	19,06 \$	19,25 \$	19,59 \$	19,98 \$
5	17,73 \$	19,55 \$	19,70 \$	19,90 \$	20,25 \$	20,66 \$
6	18,34 \$	20,23 \$	20,38 \$	20,58 \$	20,94 \$	21,36 \$
7	18,97 \$	20,92 \$	21,08 \$	21,29 \$	21,66 \$	22,09 \$

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

2.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d’entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d’emplois	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide général de cuisine	16,72 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe III (aide domestique)	16,25 \$	16,65 \$	16,77 \$	16,94 \$	17,24 \$	17,58 \$

ANNEXE II

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La Commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de deux cents dollars (200 \$).

Compensation pour le bail

7. La personne salariée visée au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;

- b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la Commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller et retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

À L'ATTENTION DE : la Commission scolaire Crie

La personne salariée soussignée de la Commission scolaire Crie

_____ autorise par les présentes
(nom et prénom de la personne salariée)
_____ la personne représentante
(nom et prénom de la personne autorisée)
syndicale, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire Crie. Cette autorisation est
valable pour trente (30) jours du _____ au _____ .

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Signature : _____
(personne salariée)

ANNEXE IV

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE
CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII, du présent contrat.

II- Durée du congé sabbatique et modalités afférentes

- a) Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du _____ 20__ au _____ 20__.
- b) Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été supplantée conformément à la Convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- c) Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois en application de l'article V, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission.
- d) La durée du congé doit être d'au moins (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée tel que prévue à la clause 5-10.05.
- e) Au cours du congé, la personne salariée ne peut recevoir de la Commission ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.
- f) Malgré toute autre disposition relative aux avantages et conditions dont les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la Convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.04.)

IV- Avantages

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
 - assurance vie;
 - assurance maladie;
 - accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la Convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- C) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.

- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa Convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- F) La Commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)

La personne salariée rembourse¹ à la Commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)

La Commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la Convention si elle n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu du présent contrat, et ce, sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la Commission; si le solde obtenu est négatif, la Commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la Convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V s'appliquent.

¹ La Commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du paragraphe c) de l'article II s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission en application de l'article V.

X- Invalidité**A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1) elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2) elle peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- 2° mettre fin au contrat à la date de l'événement.

L'article 7-7.00 s'applique à la date de l'événement.

L'article V des présentes s'applique lorsque la personne salariée s'est prévalu de son choix.

XII- Congé de maternité (vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines) et congé pour adoption (cinq (5) semaines)

- A) Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, ou de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou de cinq (5) semaines pour le congé pour adoption. Le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- B) Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la Commission

Signature de la personne salariée

c. c. Syndicat

ANNEXE V

OUTILS

Pour les personnes salariées pour lesquelles la Commission exige l'utilisation de leurs propres outils dans le cadre de leur travail, la Commission procède comme suit :

au 1^{er} septembre de chaque année, la Commission évalue pour chaque personne salariée concernée la valeur¹ des outils qui sont la propriété de la personne salariée et dont elle lui exige l'utilisation dans le cadre de son travail. La Commission verse alors à la personne salariée concernée une allocation équivalant à quinze pour cent (15 %) de la valeur globale de ces outils au 1^{er} septembre.

¹ Cette valeur est déterminée en tenant compte du coût d'achat réel de l'outil.

ANNEXE VI

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 des employés du Nord québécois (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 de la personne candidate

Date

Signature du témoin

Date

ANNEXE VII

RAPPORT D'ABSENCE

Nom à la naissance : _____	Matricule : _____
Prénom : _____	Fonction : _____
Nom de famille : _____	Lieu de travail : _____

ABSENCE :
été absent(e) depuis le ____/____/____ jusqu'au ____/____/____ inclusivement
an mois jour an mois jour
pour une durée de _____
journée(s) demi-journée heure(s) minute(s)

NATURE DE L'ABSENCE

☐ Invalidité / moins de 4 jours

☐ Invalidité / 4 jours et plus (certificat médical)

☐ Responsabilité parentale

☐ Personnelle (employé de soutien seulement)

☐ Vacances

☐ Activité syndicale

☐ Congé de maternité

☐ Accident de travail

☐ Paternité

☐ Force majeure

☐ Culturelle

Sans solde : ☐ autorisée ☐ non-autorisée

Avec solde : ☐ autorisée

Congés spéciaux (Lien de parenté) / Décès _____ Mariage _____

☐ Autres Précisez / _____

EN FOI DE QUOI, j'ai signé le ____^e jour du mois de _____ 20__.

Signature de l'employé(e)

APPROUVÉ PAR : _____

REMARQUES : _____ DATE : _____

Autres renseignements pertinents : _____

ANNEXE VIII

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE
DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES
PUBLICS**1. Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la *Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics* (L.R.Q., c. R-10) (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) années au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) années au 1^{er} janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) années.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

3. Crédits de rente

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'appendice 1.

La compensation, telle que décrite à l'appendice 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de trente-cinq pour cent (35 %) du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de quatre-vingt-dix (90) jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - trois pour cent (3 %) avec un minimum de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - trois pour cent (3 %)).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente Convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

APPENDICE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

ANNEXE IX**MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010**

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre trente-huit (38) années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

ANNEXE X

MÉDIATION ARBITRALE

- A) La Commission et le Syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.20, 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 à 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.

ANNEXE XI

MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois¹.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée et la Commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2. Seule la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
4. Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5.
 - A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la Commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Commission.
 - B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
 - C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la Commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause ou centre de formation professionnelle.
7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.
8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalu du régime.
9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la Commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé pour la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée paie sa propre contribution. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime d'assurance vie, dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
10. La Commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

¹ Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

11. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalu du régime.
12. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalu du régime.
13. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la Convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.
14. Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.14 de la Convention.
15. Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.
16.
 - A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 15, l'entente prend fin à la date de l'événement.
 - B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission.
 - C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la Convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
 - D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.
17. Pendant chacune des années visées par l'entente, la personne salariée a droit à tous les bénéfices de la Convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de l'entente.
18. À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.

APPENDICE « A » DE L'ANNEXE XI

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE
DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La Commission scolaire Crie
Appelée ci-après la Commission

ET

Nom : _____ Prénom : _____

Adresse : _____
Appelée ci-après la personne salariée

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Période de mise à la retraite de façon progressive

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15 et 16 de l'annexe XI de la Convention collective.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

3. **Autres modalités d’application du régime convenues avec la personne salariée**

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la Commission

Signature de la personne salariée

ANNEXE XII

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 Ministre 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 9-2.20.

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 assesseuses 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
 - 85-T0017-5311
 - 85-00026-5311
 - 88-C0001-5311

ANNEXE XIII**DROITS PARENTAUX**

La présente annexe s'applique à la personne salariée temporaire visée par le sous-alinéa 2) de l'alinéa b) de la clause 2-1.01 dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les personnes salariées visées par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 suivant les conditions et modalités ci-après :

- a) pour être admissible au congé de maternité, la personne salariée doit avoir travaillé à la Commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
- b) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- c) la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption;
- d) pour ces personnes salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.21 est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la personne salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de l'alinéa c) de la clause 5-4.21;
- e) aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.15, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE XIV**CONGÉ POUR LA PÉRIODE DE LA CHASSE À L'OUTARDE**

La Commission s'engage, pour la durée de la Convention, à accorder aux personnes salariées Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, cinq (5) jours chômés et payés durant la période de la chasse à l'outarde.

Ces jours sont ajoutés aux jours chômés et payés prévus à l'article 5-2.00 de la Convention. Toutefois, la personne salariée temporaire ne reçoit son traitement que si elle a été embauchée au moins trente (30) jours avant le début du congé.

Il est entendu que ces cinq (5) jours doivent être pris en conformité avec le calendrier scolaire de chaque communauté afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des écoles et des services.

Si une personne salariée du Service aux étudiants du postsecondaire affectée à Montréal ou Gatineau ne peut prendre ce congé au moment prévu, la Commission peut lui permettre de le prendre à une date ultérieure, mais avant la fin de l'année scolaire. Ce congé ne peut en aucune circonstance être reporté à l'année scolaire suivante.

ANNEXE XV**GRIEFS ET ARBITRAGE**

Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la présente Convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la Convention antérieure et soumis à l'arbitrage après la fin de ces effets à l'intérieur des délais prévus à la Convention antérieure, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la Convention.

ANNEXE XVI**CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la présente Convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant la fin de la Convention.

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

La personne salariée, 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 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 personne salariée, 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 personne salariée 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 personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la Commission et une classe d'emplois prévue au Plan de classification, les 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 personne salariée en cause.

ANNEXE XVII

MODALITÉS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LA CLASSE D'EMPLOIS EST VISÉE PAR UN AJUSTEMENT SALARIAL RÉSULTANT DE L'EXERCICE SUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- 1) La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de ses services, à un montant égal à la différence entre :
 - le traitement qu'elle aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date du versement de la rétroactivité et le traitement qu'elle a reçu, et ce, en application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Sauf pour la personne salariée visée au paragraphe 2), les sommes dues sont versées au plus tard le 30 septembre 2011.

- 2) La personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la Commission au moment du paiement de la rétroactivité prévue au paragraphe 1) doit faire une demande écrite de paiement afin que le montant d'ajustement salarial qui lui est dû lui soit versé.

En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être effectuée par ses ayants droit, selon les mêmes modalités.

- 3) Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001).
- 4) La section 2 de l'annexe I ainsi que la présente annexe ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la convention 2010-2015.

ANNEXE XVIII**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES POUR EXERCER
DES FONCTIONS DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION
DES ADULTES OU DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU
SCOLAIRE OU À TITRE DE SURVEILLANTE OU SURVEILLANT
D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR
SEMAINE OU À TITRE DE PERSONNE SALARIÉE DE
CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR
SEMAINE**

Considérant qu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention, il n'y a pas de personne salariée à la Commission travaillant dans le cadre des cours d'éducation aux adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou travaillant dix (10) heures ou moins par semaine à titre de surveillante ou surveillant d'élèves ou dix (10) heures ou moins à titre de personne salariée de cafétéria.

Les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, à la personne salariée embauchée postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la Convention, dans le cadre d'une des fonctions précédemment énumérées, les dispositions conventionnelles pertinentes négociées et agréées à l'échelle nationale le 5 mai 2000 (convention collective S3 2000-2002) jusqu'à ce que les parties négociantes en décident autrement.

ANNEXE XIX**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS
FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

ANNEXE XX**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL « OUVRIÈRES SPÉCIALISÉES ET OUVRIERS SPÉCIALISÉS »**

1. Les parties conviennent de former un groupe de travail mixte intersectoriel composé de cinq (5) personnes représentantes des syndicats et de cinq (5) personnes représentantes de l'employeur. Ce comité a pour mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre dans le cas des titres d'emplois d'ouvrières spécialisées et d'ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic qui apparaissent en annexe. Le cas échéant, le groupe de travail précisera la nature des problématiques identifiées.
2. Le groupe de travail déposera aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard le 31 décembre 2011.

Ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés

#	Titre d'emplois	Fonction publique	Santé Services sociaux	Soutien scolaire	Soutien Cégep
1	Calorifugeuse ou calorifugeur		6395		
2	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds/Conductrice ou conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe II	459-20	6355	5308	C926
3	Conductrice ou conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe I	459-15			
4	Débosseuse ou débosseleur - peintre	436-10			
5	Ébéniste/Menuisière-ébéniste ou menuisier-ébéniste	410-05	6365	5102	C716
6	Électricienne ou électricien	421-10	6354	5104	C702
7	Ferblantière ou ferblantier		6369		
8	Briquetière-maçonne ou briqueteur-maçon	414-10			
9	Machiniste, mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur/Specialiste en mécanique d'ajustage/Machiniste	434-20	6353	5125	
10	Maître électricienne ou maître électricien/Électricienne ou électricien, classe principale/Chef électricienne ou chef électricien	421-05	6356	5103	C704
11	Maître mécanicienne ou maître mécanicien de machines frigorifiques		6366		
12	Maître plombière ou maître plombier/Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie		6357	5114	
13	Mécanicienne ou mécanicien, classe I	434-05		5106	
14	Mécanicienne ou mécanicien de garage/Mécanicienne ou mécanicien, classe II	43410	6380	5137	
15	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95	6383	5107 à 5110	C726 à C744
16	Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicienne ou mécanicien en réfrigération	418-10	6352		
17	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien/Millwright		6360		C719
18	Menuisière ou menuisier/Menuisière ou menuisier d'atelier/Charpentière-menuisière ou charpentier-menuisier	410-10 410-15	6364	5116	C707
19	Ouvrière ou ouvrier d'entretien général/Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	416-05	6388	5117	C708
20	Peintre	413-10	6362	5118	C709
21	Plâtrière ou plâtrier		6368		
22	Plombière ou plombier/Mécanicienne ou mécanicien en tuyauterie/Tuyauteuse ou tuyauteur/Mécanicienne ou mécanicien en plomberie - chauffage	420-05	6359	5115	C706
23	Préposée ou préposé à l'aéroport	462-10			
24	Serrurière ou serrurier		6367	5120	
25	Soudeuse ou soudeur/Forgeronne-soudeuse ou forgeron-soudeur	435-10 435-05	6361	5121	
26	Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien			5126	

ANNEXE XXI

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 personne salariée régulière 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 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 personne candidate 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 personne candidate qui est une personne salariée 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 personne salariée 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 personnes salariées régulières qui ont posé leur candidature dans la même localité;
 - 2) à défaut, par ancienneté parmi les personnes salariées régulières 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 personnes salariées régulières mises 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 personne candidate de son choix.

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

Dans le cas d'une personne salariée régulière affectée à ce poste, le poste d'origine de celle-ci continue d'être détenu par elle 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 1-2.30 et la personne salariée concernée devient titulaire du poste nouvellement créé. Dans ce cas, la personne salariée temporaire obtient le statut de personne salariée régulière en autant qu'elle a occupé le poste pendant une période équivalente à la période d'essai prévue à la clause 1-2.22 et elle acquiert sa permanence en autant qu'elle remplit les conditions prévues à la clause 1-2.24 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 1-2.30.

Toutefois, dans le cas d'une personne salariée régulière, elle 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 personne salariée régulière qui est affectée à un poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel continue d'être détenu par celle-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 qui détenait le poste dans le cadre du projet à caractère social ou culturel en question.

La personne salariée intéressée 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 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 personne salariée 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 2015. Malgré ce qui précède, cette annexe continue de s'appliquer, le cas échéant, à tout projet ayant débuté au plus tard le 31 mars 2014.

ANNEXE XXII

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-Francis (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)

ANNEXE XXIII

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LE LOGEMENT ET SUR UN MÉCANISME INTERNE D'APPEL COMME MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DES LITIGES EN CETTE MATIÈRE

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être et la rétention des personnes salariées œuvrant sur le territoire de la Commission. Les parties conviennent donc que la politique sur le logement doit notamment comprendre les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état lors de la prise de possession et maintenu tel quel par la personne salariée;
- les réparations majeures nécessaires doivent être effectuées dans un délai raisonnable;
- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;
- la personne salariée qui a un logement adéquat ne peut déplacer un autre occupant, mais peut déménager dans un logement libre en assumant toutefois tous les frais liés à ce déménagement.

De plus, pour la durée de la Convention, la Commission s'engage à maintenir dans sa politique un mécanisme interne d'appel à 2 paliers par lequel la personne salariée pourra saisir une autorité compétente de la Commission advenant toute difficulté locale d'application ou d'interprétation de la politique sur le logement, notamment en ce qui a trait à l'attribution et à l'entretien. Si le litige persiste, les parties conviennent de ne pas judiciariser ce type d'enjeu. Dès lors, les parties font appel à un médiateur du Ministère du Travail afin d'amener les parties à identifier des pistes de solution.

Ce médiateur sera mandaté pour une seule séance de médiation, à l'issue de laquelle il peut formuler une recommandation.

Dans le cadre de cette médiation, chaque partie paie ses frais et doit donc être à coût nul pour la Commission. À cet égard, seulement le Syndicat, pour le compte de la personne salariée visée, et la Commission, peuvent y participer. L'issue de cette médiation ne pourra nullement donner ouverture à l'application du chapitre 9-0.00.

Finalement, la Commission rend publique sa nouvelle politique dès son entrée en vigueur ainsi qu'à chaque début d'année scolaire.

ANNEXE XXIV

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 du Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires anglophones.

ANNEXE XXV

RÉVISION DU PLAN DE CLASSIFICATION

Mesures transitoires pour les classes d’emplois de concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques

Attendu que le Plan de classification, édition du 7 février 2011, ne comprend plus les classes d’emplois de concierge et de concierge de nuit;

Attendu que ces classes d’emplois ont été remplacées par celles-ci :

- Concierge, classe I
- Concierge, classe II
- Concierge de nuit, classe I
- Concierge de nuit, classe II;

Attendu que ces classes d’emplois ont été intégrées à l’annexe I de la Convention;

Attendu que le Plan de classification, édition du 7 février 2011, comporte aussi des modifications aux classes d’emplois suivantes :

- Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II
- Technicienne ou technicien en documentation
- Technicienne ou technicien de travaux pratiques;

Attendu que les personnes salariées concernées par ces modifications doivent être avisées de la classe d’emplois, de l’échelon ou du taux qui leur est attribué par la Commission;

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

- A) La personne salariée détenant un poste de l’une des classes d’emplois ayant été modifiée ou remplacée reçoit, dans les cent vingt (120) jours de l’entrée en vigueur de la Convention, un avis de classement avec copie au syndicat lui confirmant, à compter de l’entrée en vigueur de la Convention collective, la classe d’emplois correspondante conforme à l’édition du 7 février 2011 du Plan de classification.
- B) La personne salariée est intégrée dans la classe d’emplois correspondante prévue à l’édition du 7 février 2011 du Plan de classification de la façon suivante :

Plan de classification (édition du 1 ^{er} février 2006)	Plan de classification (édition du 7 février 2011)
Technicienne ou technicien en documentation	Technicienne ou technicien en documentation
Technicienne ou technicien en travaux pratiques	Technicienne ou technicien en travaux pratiques
Concierge (9 275 m ² et plus) ¹	Concierge, classe I
Concierge (moins de 9 275 m ²) ¹	Concierge, classe II
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus) ¹	Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²) ¹	Concierge de nuit, classe II
Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II (aide concierge, journalière ou journalier)	Ouvrière ou ouvrier d’entretien, classe II

¹ Pour les classes d’emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies apparaissant à l’annexe I de la convention collective 2005-2010, Taux et échelles de traitement horaires, est ajoutée à ces classes d’emplois pour en faciliter la lecture.

- C) La personne salariée concernée est intégrée dans la classe d'emplois au même échelon et au taux correspondant aux taux et échelles de traitement horaires mentionnés à l'annexe I de la Convention.
- D) Le fait d'intégrer une personne salariée concernée par les dispositions qui précèdent ne peut ni donner lieu à un ajustement salarial ou un rappel de traitement ni être interprétée ou correspondre à une modification de fonctions au sens de la clause 6-1.07 de la Convention et de ce fait donner lieu à un grief.