

**DISPOSITIONS LIANT**

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

**ET**

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

**en application des dispositions de la  
Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public  
(2005, chapitre 43)**

**2005-2010**

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour la Commission scolaire Crie  
(CPNCSC)  
Juin 2007

## TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	
<b>1-0.00</b>	<b>BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ</b>	
	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
<b>2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</b>	
	2-1.00 Champ d'application .....	8
	2-2.00 Reconnaissance .....	11
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
	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 .....	18
	3-8.00 Documentation.....	18
<b>4-0.00</b>	<b>COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET INFORMATION</b>	
	4-1.00 Comité des relations du travail .....	20
	4-2.00 Information.....	21
<b>5-0.00</b>	<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
	5-1.00 Congés spéciaux .....	22
	5-2.00 Jours chômés et payés.....	24
	5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire .....	25
	5-4.00 Droits parentaux .....	36

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 .....	61

**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.....	69
6-5.00	Primes.....	70
6-6.00	Disparités régionales .....	72
6-7.00	Location et prêts de salles .....	80
6-8.00	Versement de la paie .....	80
6-9.00	Vérification des fournaises.....	81

**7-0.00**

**MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

7-1.00	Postes vacants .....	83
7-2.00	Mise à pied temporaire .....	89
7-3.00	Sécurité d'emploi .....	90
7-4.00	Incapacité partielle .....	100
7-5.00	Travail à forfait .....	101
7-6.00	Remplacement.....	102
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	102

**8-0.00**

**AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

8-1.00	Ancienneté.....	108
8-2.00	Semaine et heures de travail .....	110
8-3.00	Temps supplémentaire .....	111
8-4.00	Mesures disciplinaires .....	113
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 .....	117
<b>9-0.00</b>	<b>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSÉSENTENTE</b>	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	119
9-2.00	Procédure d'arbitrage .....	120
9-3.00	Mésésentente .....	124
<b>10-0.00</b>	<b>DISPOSITIONS DIVERSES</b>	
10-1.00	Impression de la convention .....	125
10-2.00	Annexes.....	125
10-3.00	Interprétation des textes .....	125
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention .....	126

<b>ANNEXES</b>	<b>TITRES</b>	
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires .....	127
Annexe II	Frais de déménagement.....	159
Annexe III	Consultation du dossier personnel .....	161
Annexe IV	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	162
Annexe V	Dispositions relatives aux droits parentaux .....	166
Annexe VI	Démission du Syndicat.....	167
Annexe VII	Outils .....	168
Annexe VIII	Ajout de ressources aux élèves à risque et aux élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.....	169
Annexe IX	Demande d'adhésion syndicale.....	170
Annexe X	Rapport d'absence .....	171
Annexe XI	Lettre d'intention relative aux régimes de retraite.....	172
Annexe XII	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....	184
Annexe XIII	Médiation arbitrale .....	185
Annexe XIV	Régime de mise à la retraite de façon progressive .....	186
Annexe XV	Arbitrage de griefs .....	190
Annexe XVI	Droits parentaux .....	192
Annexe XVII	Jours chômés et payés.....	193
Annexe XVIII	Griefs et arbitrage.....	194
Annexe XIX	Classement de certaines salariées ou certains salariés.....	195
Annexe XX	Comité national.....	196
Annexe XXI	Lettre d'entente relative à la révision du Plan de classification et à la révision du traitement des secrétaires d'école .....	197
Annexe XXII	Lettre d'entente relative aux conditions de travail des salariées et salariés embauchés 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 salariée ou salarié de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine.....	202
Annexe XXIII	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	203
Annexe XXIV	Projets à caractère social ou culturel.....	204
Annexe XXV	Liste des commissions scolaires sur le territoire des directions régionales .....	206
Annexe XXVI	Lettre d'entente relative au logement au Nord (protocole) .....	208
Annexe XXVII	Lettre d'entente concernant l'étape préalable au dépôt du grief .....	209

Annexe XXVIII	Descriptions de tâches pour les postes propres à la Commission scolaire Crie.....	210
Annexe XXIX	Mise en œuvre du programme d'équité salariale établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) .....	211



**A1 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 assume 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<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.

**1-2.04 Bureau national de placement**

Bureau de placement formé de la Fédération des commissions scolaires du Québec et du ministère de l'Éducation.

**1-2.05 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.

**1-2.06 Centrale**

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

**1-2.07 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.

**1-2.08 Classement**

Attribution à une salariée ou un salarié 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.

**1-2.09 Commission**

La Commission scolaire Crie.

**A1 1-2.10 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.

**1-2.11 Convention ou convention collective**

La présente convention.

**1-2.12 Convention de la Baie James et du Nord québécois**

La convention de la Baie James et du Nord québécois signée le 11 novembre 1975 entre le gouvernement du Québec, la Société d'énergie de la Baie James, la Société de développement de la Baie James, l'Hydro-Québec, le Grand Council of the Crees (of Québec), la Northern Québec Inuit Association, les Cris de la Baie James, les Inuits du Québec, les Inuits de Port Burwell et le gouvernement du Canada, telle qu'approuvée par le Parlement du Canada et l'Assemblée nationale du Québec et telle que modifiée par la suite, incluant les ententes complémentaires à la convention de la Baie James et du Nord québécois.

**1-2.13 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).

**1-2.14 Direction régionale**

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

**1-2.15 Grief**

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

**1-2.16 Localité**

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

**1-2.17 Mésentente**

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.

**A1 1-2.18 Ministère**

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

**1-2.19 Mutation**

Mouvement d'une salariée ou d'un salarié 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.

**1-2.20 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).

**1-2.21 Période d'essai**

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

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

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel est soumis 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-alinéa 6) de l'alinéa b) de la clause 2-1.01.

**A1 1-2.22 Plan de classification**

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

**A1 1-2.23 Poste**

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

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

**1-2.24 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.

**1-2.25 Poste à temps partiel**

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

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

**A1 1-2.26 Poste particulier**

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

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

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

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

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

**A1 1-2.27 Promotion**

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

**A1 1-2.28 Rétrogradation**

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

**A1 1-2.29 Salariée ou salarié**

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

**A1 1-2.30 Salariée ou salarié à l'essai**

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

**A1 1-2.31 Salariée ou salarié permanent**

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

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

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

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

**A1 1-2.32 Salariée ou salarié régulier**

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

**A1 1-2.33 Salariée ou salarié temporaire**

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

**A1 1-2.34 Salariée ou salarié remplaçant**

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

**A1 1-2.35 Secteur de l'éducation**

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

**A1 1-2.36 Secteurs public et parapublic**

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

**A1 1-2.37 Service actif**

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

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

**A1 1-2.38 Syndicat**

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

**A1 1-2.39 Traitement**

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

**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 représentantes ou représentants contre une salariée ou un salarié 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 ou qu'il soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

**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.

**A1 1-4.00 HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL****1-4.01**

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

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

**1-4.02**

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

**1-4.03**

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

**1-4.04**

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

**1-4.05**

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

**1-4.06**

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

**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 représentante ou son représentant;  
  
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

#### A1 2-1.01

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

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

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

#### b) Pour la salariée ou le salarié temporaire

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

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

10-3.00	Interprétation des textes
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement

- 2) La salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus<sup>1</sup> bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :

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

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

- 3) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.33 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salariée ou salarié régulier. La Commission crée alors un poste<sup>2</sup> qu'elle détermine et cette salariée ou ce salarié est automatiquement candidate ou candidat sur le poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe d) de la clause 7-1.03. Si cette salariée ou ce salarié n'obtient pas le poste concerné, elle ou il est mis à pied dès qu'il est comblé.
- 4) La Commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- 5) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application de l'alinéa c) qui suit lorsqu'elle ou lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- 6) Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où elle ou il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.21.
- 7) La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-1.14 et 7-1.18 à 7-1.23 bénéficie des droits et avantages qui y sont prévus.
- 8) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent alinéa b).

<sup>1</sup> 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.

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

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

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

**d) Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes**

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

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

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

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

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

**2-1.02**

Sous réserve de :

- a) l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective de travail 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 salariée ou d'un salarié régi par la convention.

Cependant, l'utilisation des services d'une personne en disponibilité au sens de sa convention collective de travail 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 salariée ou d'un salarié régi 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.

**A1 2-1.03**

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

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

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

**2-2.00 RECONNAISSANCE****2-2.01**

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

**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.-l.14) et aux règlements et résolutions de la Commission.

**2-2.03**

Pour être valide, toute entente individuelle, conclue après le 16 décembre 2005, entre une salariée ou un salarié 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 salariées et salariés 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.

**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****Déléguée ou délégué syndical****3-1.01**

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

**3-1.02**

À ces fins, la Commission autorise, pour un motif valable, la déléguée ou le délégué et la salariée ou le salarié concerné 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.

**3-1.03**

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) salariées ou salariés ou moins d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le Syndicat peut désigner une déléguée ou un délégué 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).

**3-1.04**

Le Syndicat peut aussi désigner, parmi les salariées ou salariés, une ou un substitut à chaque déléguée ou délégué syndical.

**Représentante ou représentant syndical****3-1.05**

Le Syndicat peut désigner, parmi les salariées ou salariés et pour toutes les salariées et tous les salariés membres du Syndicat, un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux.

**3-1.06**

La fonction de représentante ou représentant syndical consiste à assister une salariée ou un salarié 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 salariée ou un salarié lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les salariées ou salariés au comité des relations du travail.

Cependant, les représentantes ou représentants du Syndicat au comité des relations du travail peuvent être d'autres salariées ou salariés que celles ou ceux désignés en vertu de la clause 3-1.05.

---

<sup>1</sup> 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) salariées ou salariés comme déléguées ou délégués syndicaux.

Sauf au comité des relations du travail et lors de la rencontre prévue à l'alinéa a) de la clause 9-1.03, une seule représentante ou un seul représentant 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.

### **3-1.07**

Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical 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 salariée ou un salarié lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

### **3-1.08**

Dans les quinze (15) jours de leur désignation, le Syndicat informe la Commission du nom de ses déléguées ou délégués et de ses représentantes ou représentants 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 ou ils font partie. Par la suite, le Syndicat informe la Commission de tout changement.

### **3-1.09**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, dans ses démarches auprès de la Commission ou de ses représentantes ou représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés 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 représentante ou tout représentant du Syndicat nommé 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 représentante ou tout représentant du Syndicat nommé 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 représentante ou le représentant du Syndicat nommé sur un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il 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 représentante ou le représentant du Syndicat doit donner un préavis à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de quarante-huit (48) heures. Suite au préavis à la supérieure ou au supérieur immédiat, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet à la direction du personnel 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<sup>1</sup> au moins quinze (15) jours à l'avance, la Commission libère une salariée ou un salarié, 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié, ou le Syndicat, doit aviser l'autorité compétente au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle ou il reprend le poste qu'elle ou qu'il 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 ou il reprend son poste.

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

#### 3-3.03

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la Commission libère une salariée ou un salarié aux fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la salariée ou le salarié 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 quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la Commission libère les déléguées ou délégués officiels désignés 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 salariées ou salariés 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 salariée ou d'un salarié libéré selon la clause 3-3.01.

---

<sup>1</sup> Aux fins de cet article, l'autorité compétente désigne l'administratrice ou l'administrateur local de l'éducation, sauf pour les centres administratifs où il s'agit du service du personnel.

**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 salariées ou salariés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

**3-3.07**

La salariée ou le salarié libéré 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 représentante ou le représentant 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 salariée ou le salarié concerné doit donner un préavis à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de quarante-huit (48) heures. Suite au préavis à la supérieure ou au supérieur immédiat, le Syndicat doit acheminer sans retard un avis écrit au même effet à la direction du personnel 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.

**3-3.09**

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 salariées ou salariés désignés par la partie syndicale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes, sont libérés 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 salariées ou salariés.

**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 représentante ou un représentant 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 salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

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

#### **A1 3-4.04**

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

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

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

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

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

#### **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 salariées ou salariés visé.

##### **3-5.02**

Après entente avec la Commission ou sa représentante ou son représentant désigné, une salariée ou un salarié 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 salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

##### **3-5.03**

De plus, lorsque à la demande de la Commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés 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 quarante-huit (48) heures à l'avance. Le Syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. 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 salariée ou du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du Syndicat. Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié embauché après le 16 décembre 2005, 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 salariée ou du salarié 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 salariées ou salariés cotisés en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux :

- 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 salariées ou un ou plusieurs salariés au sujet des sommes retenues sur sa paie, en vertu des dispositions du présent article.

**3-7.00 RÉGIME SYNDICAL****3-7.01**

Les salariées ou salariés membres du Syndicat le 16 décembre 2005 et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer.

**3-7.02**

La salariée ou le salarié embauché après le 16 décembre 2005 doit devenir membre du Syndicat.

**3-7.03**

Aux fins d'application du présent article, la Commission remet à la salariée ou au salarié embauché après le 16 décembre 2005 un formulaire de demande d'adhésion au Syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cette salariée ou ce salarié remplit un formulaire et le remet au Syndicat par l'entremise de la Commission. Le Syndicat fournit ces formulaires à la Commission. (Annexe IX)

**3-8.00 DOCUMENTATION****3-8.01**

Au plus tard le 15 août de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste des écoles qu'elle entend opérer durant l'année scolaire en spécifiant pour chacune d'elles le nombre de salariées ou salariés qui y sont affectés. À tous les trois (3) mois, la Commission transmet au Syndicat une mise à jour de ces informations.

**3-8.02**

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la Commission transmet au Syndicat la liste de toutes les salariées et tous les salariés à son emploi en indiquant pour chacune d'elles ou chacun d'eux, 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 ou il est rattaché;
- 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 ou qu'il soit en congé avec ou sans traitement;
- h) son adresse;
- i) son numéro d'assurance sociale;
- j) sa date de naissance;
- k) son numéro de téléphone.

À tous les trois (3) mois, la Commission transmet au Syndicat une mise à jour de ces informations.

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.

**3-8.03**

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 représentantes ou représentants syndicaux et l'avise par la suite par écrit de tout changement dans le même délai.

**3-8.04**

Dès leur publication, la Commission transmet au Syndicat copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

**3-8.05**

Dès leur publication, la Commission transmet au Syndicat copie de tout règlement ou résolution concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés.

**CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL ET INFORMATION****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) représentantes ou représentants syndicaux et trois (3) représentantes ou représentants de la Commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentantes ou représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentantes ou représentants 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 salariées et salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est déféré explicitement en vertu des dispositions de la convention.

Cependant, la Commission consulte le comité des relations du travail avant toute prise de décision relativement aux points suivants :

- . l'élaboration d'une politique de perfectionnement;
- . les demandes de perfectionnement;
- . l'horaire d'été;
- . les modalités d'application de la clause 7-3.02;
- . les abolitions de postes (7-3.00);
- . les mises à pied temporaires (7-2.00).

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 représentantes ou représentants du Syndicat peuvent obtenir des représentantes ou représentants 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 salariées ou salariés.

**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 représentantes ou représentants syndicaux 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 représentante ou d'un représentant 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 moins une fois par année financière, la Commission convoque les salariées et salariés à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait par établissement au moment déterminé par la Commission pendant les heures de travail.

**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.

**CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE****5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX****A1 5-1.01**

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

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

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

**5-1.02**

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

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

<sup>1</sup> Au sens de la clause 5-3.02.

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

- pour l'alinéa 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 l'alinéa 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 l'alinéa 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 salariée ou le salarié 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 ou il invoque un cas de force majeure prévu à l'alinéa g) de la clause 5-1.01.

### **5-1.04**

La salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il 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 ou il doit remettre à la Commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou qu'il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou juré ou témoin.

### **5-1.05**

En outre, la Commission, sur demande, permet à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, durant le temps où :

- a) la salariée ou le salarié subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) la salariée ou le salarié, sur l'ordre de la Direction de la santé publique, est mis en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
- c) la salariée ou le salarié, 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 salariée ou un salarié 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.

## **A1 5-1.07**

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

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

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

## **5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

### **5-2.01**

Les salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié 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<sup>er</sup> 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
- Fête nationale des Québécois
- Fête du Canada
- Fête du Travail
- Veille de Noël
- Jour de Noël
- Lendemain de Noël du calendrier scolaire applicable à la communauté
- Quatre (4) jours mobiles

Les jours mobiles sont fixés par la Commission avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année, après consultation du comité des relations du travail.

### **5-2.03**

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

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

### **5-2.04**

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

Si, pour une salariée ou un salarié donné, 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 salariée ou d'un salarié, cette dernière ou ce dernier 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****A1 5-3.01**

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

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

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

- b) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après, si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la Commission; dans ce cas, la Commission verse la moitié de la contribution payable pour une salariée ou un salarié mentionné à l'alinéa a), la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de la Commission en plus de sa propre contribution;
- c) la salariée ou le salarié temporaire visé par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

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

**A1 5-3.02**

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26<sup>e</sup>) 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.

**A1 5-3.03**

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

**A1 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) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**5-3.05**

Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même ou le salarié lui-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 salariée ou le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

**5-3.06**

Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues à la convention antérieure demeurent en vigueur jusqu'au 16 décembre 2005.

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'au 16 décembre 2005.

**5-3.07**

Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur le 16 décembre 2005.

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 du 16 décembre 2005.

**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 participantes et participants 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.

<sup>1</sup> 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.

**5-3.10**

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 retraitées ou retraités sans contribution de la Commission pourvu que :

- a) la cotisation des salariées ou salariés pour le régime et la cotisation correspondante de la Commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;
- b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariées ou salariés eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités 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<sup>er</sup> 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 débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) 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 assurées ou assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1<sup>er</sup> 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 participantes ou participants 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<sup>er</sup> 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 en faisant :

- l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- la retenue de la prime de la salariée ou du salarié sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux salariées ou salariés 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 salariées ou salariés 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. (Annexe VIII)

## **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 alinéas b) à k) de la clause 5-3.31;
  - 2) l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié 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 salariée ou du salarié;
  - 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié 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, au 16 décembre 2005, 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 salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés visés à l'alinéa 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.

**A1 5-3.26**

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

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

**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.

**A1 5-3.29**

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

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

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

**A1 5-3.30**

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

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

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

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

<sup>2</sup> Lire à compter du 1<sup>er</sup> avril 2006 : trente et un dollars et vingt cents (31,20 \$); à compter du 1<sup>er</sup> avril 2007 : trente-six dollars (36 \$); à compter du 1<sup>er</sup> avril 2008 : trente-neuf dollars et soixante cents (39,60 \$); à compter du 1<sup>er</sup> avril 2009 : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$).

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.

**A1 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<sup>er</sup> janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1<sup>er</sup> janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des commissions scolaires du Québec, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurance de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance-maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;
- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-2.10 et 5-3.02 de la convention.

**Assurance-salaire****A1 5-3.32**

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

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

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

Pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

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

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

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

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

### 5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la salariée ou le salarié 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 ou il 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 ou il 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 salariée ou un salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-7.00. Toutefois, le fait pour une salariée ou un salarié de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.44 ou 5-3.45 ne peut empêcher la Commission de congédier cette salariée ou ce salarié.

### 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 salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié reçoit des prestations de la Société de l'assurance-automobile du Québec.

À compter de la soixante et unième (61<sup>e</sup>) journée du début d'une invalidité, la salariée ou le salarié présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi 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 salariée ou le salarié est reconnu 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou tout salarié 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, 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 ou il 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 ou il est bénéficiaire.

**5-3.35**

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

**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 salariée ou le salarié 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 salariées et salariés.

**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 salariée ou le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

**5-3.38**

La Commission peut exiger de la part de la salariée ou du salarié absent, 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 salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La Commission peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié 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 salariée ou d'un salarié qu'elle ou qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié, 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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<sup>er</sup> juillet de chaque année, la Commission crédite à toute salariée ou tout salarié couvert 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 salariée ou d'un salarié qui n'est pas réaffecté 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 salariée ou le salarié embauché 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<sup>er</sup> juillet de l'année financière suivante, si elle ou il 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 embauchage.

- C) La salariée ou le salarié qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<sup>er</sup> 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 salariée ou le salarié 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.

**A1 5-3.41**

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

Néanmoins, si une salariée ou un salarié a utilisé, conformément à la convention, une partie ou la totalité des jours de congés de maladie que la Commission lui a crédités au 1<sup>er</sup> 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 salariée ou d'un salarié 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 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

**5-3.43**

Les invalidités en cours de paiement le 16 décembre 2005 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 salariée ou le salarié ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

La salariée ou le salarié invalide n'ayant droit à aucune prestation le 16 décembre 2005 est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'elle ou lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.

**5-3.44**

La valeur des jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié 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 salariée ou le salarié 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 bénéfiques 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 ou qu'il 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 salariée ou d'un salarié le 16 décembre 2005 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 à l'alinéa a), les autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux alinéas a) et b), les jours non monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

**5-3.47**

Toute salariée ou tout salarié 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 vingt-quatre (24) heures.

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 salariée ou du salarié.

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 salariée ou du salarié 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 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 ou le Régime d'assurance-emploi ne s'appliquent pas.

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

Les indemnités du congé de maternité et du congé pour adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée ou le salarié reçoit des prestations du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29.

**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 salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, la Commission ne rembourse pas à la salariée ou au salarié les sommes qui pourraient être exigées d'elle ou de lui par Ressources humaines et Développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée ou du salarié excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

Le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le traitement hebdomadaire de base<sup>1</sup> 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 d'assurance-emploi.

**5-4.04**

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

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

- A) Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la salariée enceinte qui est admissible au Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.07 et 5-4.08, doivent être consécutives.

Le congé de maternité de la 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 et 5-4.08, doivent être consécutives.

- B) La 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 un congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14, selon le cas.
- C) La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résidu du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La 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<sup>e</sup>) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

---

<sup>1</sup> Aux seules fins du présent article, on entend par « traitement hebdomadaire de base », le traitement régulier de la salariée ou du salarié 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 salariée et comprend le jour de l'accouchement. Toutefois, pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale 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 salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence.

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

**5-4.08 Fractionnement du congé de maternité**

Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 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. En cas d'absence de la salariée pour cause d'accident ou de maladie non reliée à la grossesse ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de maternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.44 durant cette suspension.

**5-4.09**

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.07 et 5-4.08, la Commission verse à la 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, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.

**5-4.10 Prolongation du congé de maternité**

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.44, par la suite.

#### 5-4.11 Préavis

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

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

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

- A) La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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 %)<sup>2</sup> 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 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.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement 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'il lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la Commission effectue cette compensation si la 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 salariée démontre à la Commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituel, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

---

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

<sup>2</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime québécois d'assurance parentale 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 salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui, est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir durant son congé de maternité :

- 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 %)<sup>2</sup> 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, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité; cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement 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 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 social.

De plus, si Ressources humaines et Développement social réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Ressources humaines et Développement social, 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.

---

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

<sup>2</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que, durant un congé de maternité, la salariée est exonérée de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et Régime d'assurance-emploi, laquelle équivaut 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 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 salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>2</sup> 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 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 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 salariée est rémunérée.
- B) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale au moyen d'un relevé officiel.

Pour la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Commission dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et Développement social à la Commission 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 requise en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 et 5-4.14 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

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

<sup>2</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que, durant un congé de maternité, la salariée est exonérée de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, laquelle équivalait en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de la 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 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 de base durant son congé de maternité, on se réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée 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 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 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 salariée.

Par la suite, lorsque la 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 salariée aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

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

#### **5-4.16**

Durant le congé de maternité et durant les six (6) premières semaines des prolongations prévues à la clause 5-4.10, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance-vie;
- assurance-maladie en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances 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 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 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 salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui la Commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.49.

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

**5-4.19**

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

**Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement****Affectation provisoire et congé spécial****5-4.20**

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des séquences pour combler un poste temporairement vacant prévue 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 ce poste conférée à la salariée ou au salarié mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, pour 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 salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. 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 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 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 salariée, la Commission doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée (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 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence 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 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 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. Dans le cas du paragraphe c) de la clause 5-4.21, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à ce paragraphe.

## **Section IV Autres congés parentaux**

### **Congé de paternité**

#### **5-4.23 Congé de paternité avec traitement**

Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 salariée dont la conjointe accouche a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

**5-4.24**

Durant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.23, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

**5-4.25 Congé de paternité sans traitement**

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans traitement d'au plus 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<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Durant ce congé de paternité, le salarié est visé par la clause 5-4.44.

Le salarié informe la Commission le plus tôt possible du moment où il prévoit prendre le congé de paternité.

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

**5-4.26 Suspension du congé de paternité**

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, 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 du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 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. En cas d'absence du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé de paternité est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

**5-4.28 Prolongation du congé de paternité**

Le salarié qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé de paternité, 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

**Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption****5-4.29 Congé pour adoption**

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.30 et 5-4.31, doivent être consécutives. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la Commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Pour la salariée ou le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

Pour la salariée ou le salarié non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce 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.

#### **5-4.30 Suspension du congé pour adoption**

Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

#### **5-4.31 Fractionnement du congé pour adoption**

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si la salariée ou le salarié doit s'absenter pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 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. En cas d'absence de la salariée ou du salarié pour cause d'accident ou de maladie ou pour une situation visée à l'article 79.8 de la Loi sur les normes du travail, le nombre de semaines de suspension du congé pour adoption est celui correspondant au nombre de semaines complètes que dure la situation, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas ou six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

#### **5-4.32**

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.30 et 5-4.31, la Commission verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-4.29.

#### **5-4.33 Prolongation du congé pour adoption**

La salariée ou le salarié qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption, 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 salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.44 durant cette période.

#### **5-4.34 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pendant les dix (10) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit 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 salariée ou qu'un salarié 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.

Cependant, lorsque la salariée ou le salarié travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre cent pour cent (100 %) du traitement 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 salariée ou le salarié 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.

#### **5-4.35**

La Commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée ou le salarié démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

La Commission qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent doit, à la demande de la salariée ou du salarié, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée ou le salarié 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.

#### **5-4.36 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La salariée ou le salarié 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 5-4.29, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

#### **5-4.37 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint**

La salariée ou le salarié 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 l'arrivée de l'enfant à la maison.

#### **5-4.38**

Durant le congé pour adoption prévu aux clauses 5-4.29 et 5-4.37, la salariée ou le salarié a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit et, à la clause 5-4.19.

#### **5-4.39**

La Commission doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée ou le salarié à qui la Commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.43.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

#### **5-4.40 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.34 et 5-4.36**

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée ou le salarié est rémunéré.
- B) Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, à moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, le premier versement n'étant toutefois exigible que quinze (15) jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale. 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 au moyen d'un relevé officiel;

Pour la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Commission dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par la Commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par Ressources humaines et Développement social à la Commission au moyen d'un relevé officiel.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé pour adoption de la salariée ou du salarié 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 pour adoption 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 pour adoption de la salariée ou du salarié, 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.

- D) Dans le cas de la salariée ou du salarié qui est mis à pied temporairement, l'indemnité de congé pour adoption à laquelle elle ou il a droit en vertu de la convention et versée par la Commission prend fin à la date de la mise à pied de la salariée ou du salarié.

Par la suite, lorsque la salariée ou le salarié est réintégré dans son poste ou est rappelé, selon le cas, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé pour adoption est rétablie à compter de la date où la salariée ou le salarié aurait réintégré son poste ou un emploi en vertu de son droit de rappel.

Les semaines pour lesquelles la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité de congé pour adoption et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de semaines auquel la salariée ou le salarié a droit en vertu de la clause 5-4.29 et l'indemnité de congé pour adoption est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.34 et 5-4.36.

#### **5-4.41**

##### **Congé sans traitement en vue d'une adoption**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la Commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La salariée ou le salarié 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 5-4.29 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 5-4.43.

#### **5-4.42**

Si à la suite d'un congé pour adoption pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu des clauses 5-4.34 et 5-4.36 il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 5-4.41 et elle ou il rembourse cette indemnité.

##### **Congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour maternité, paternité ou adoption**

#### **5-4.43**

À la suite d'une demande écrite présentée à la Commission au moins deux (2) 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 salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la 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 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 5-4.23 ou du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29.

La salariée ou le salarié peut toutefois modifier son choix pour la période excédant le douzième (12<sup>e</sup>) 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 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 salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public ou parapublic, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié conserve, si elle ou il 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.

#### **5-4.44**

Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il 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 ou il 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 salariée ou le salarié qui bénéficie d'un congé sans traitement à temps partiel 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 salariée ou au salarié occupant un poste à temps partiel.

Malgré les paragraphes précédents, la salariée ou le salarié 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 ou d'un congé partiel sans traitement.

#### **5-4.45**

La salariée ou le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel 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.

#### **5-4.46**

La salariée ou le salarié 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 5-4.43 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

#### **5-4.47**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ, sous réserve de l'article 7-3.00.

### **Congés pour responsabilités parentales**

#### **5-4.48**

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, le cinquième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.43 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

Sous réserve des autres dispositions de la convention, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours obtenus par application du paragraphe A) de la clause 5-3.40.

### **Section V Dispositions diverses**

#### **5-4.49**

La 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 salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue à la clause 5-4.29.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la 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.

#### **5-4.50**

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.

#### **5-4.51**

S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévalu d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel 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 à temps partiel.

### **5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

#### **5-5.01**

La Commission reconnaît à la salariée ou au salarié l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyennes et citoyens.

Lorsque requis par l'autorité compétente, la salariée ou le salarié appelé à travailler à l'occasion d'une élection ou d'un référendum qui a lieu dans une des communautés du territoire de la Commission, bénéficie de trois (3) jours de congé sans perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant. Cependant, elle ou il doit remettre à la Commission l'indemnité de traitement qu'elle ou qu'il a reçue à l'occasion de l'élection ou du référendum, jusqu'à concurrence des sommes versées par la Commission.

**5-5.02**

La salariée ou le salarié régulier, qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, à un conseil de bande indien, 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<sup>e</sup>) journée qui suit le jour des élections ou pour toute période plus courte située entre ces deux (2) événements.

**5-5.03**

La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré avoir démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié 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 ou il est réputé avoir démissionné à compter de ce jour.

**5-5.04**

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, à un conseil de bande indien, 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 accomplir les devoirs de sa fonction.

**5-5.05**

La salariée ou le salarié régulier élu 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 salariée ou le salarié doit signifier à la Commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré avoir démissionné.

À son retour, elle ou il 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou du salarié.

**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 paragraphes, 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 salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'elle ou qu'il 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 salariée ou un salarié de reporter des vacances à une année ultérieure et qu'elle ou qu'il 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<sup>er</sup> 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 salariée ou tout salarié concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il 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 salariée ou le salarié 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'oie, une salariée ou un salarié concerné par cette fermeture peut demander d'être exempté 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 salariée ou au salarié concerné des tâches en relation avec ses qualifications;

- b) les salariées et salariés choisissent, avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles et ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, s'il y a lieu. Le choix des salariées et salariés est soumis à l'approbation de la Commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes; 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 salariée ou un salarié à situer son projet de vacances durant la période de la chasse à l'oie;
- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la Commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée;
- d) les vacances des salariées et salariés 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'oie; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec la Commission.

**5-6.06**

La salariée ou le salarié 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 ou centre d'éducation des adultes en cause.

**5-6.07**

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

**5-6.08**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a fait une demande en ce sens à la Commission au moins deux (2) semaines avant le début de ses vacances. La salariée ou le salarié est présumé avoir fait cette demande si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié bénéficie de :

- a) vingt (20) jours ouvrables de vacances si elle ou il 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 ou il 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 ou il 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 ou il 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 ou il 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 ou il 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 salariée ou le salarié 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 pour elle ou lui selon le tableau qui suit :

<b>TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES</b>								
			<b>Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la salariée ou du salarié</b>					
			<b>20 jours</b>	<b>21 jours</b>	<b>22 jours</b>	<b>23 jours</b>	<b>24 jours</b>	<b>25 jours</b>
<b>Total des jours de service actif durant l'année d'acquisition</b>			<b>Durée effective des vacances compte tenu des jours de service actif pendant l'année d'acquisition</b>					
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

**A1 5-6.12**

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

**5-6.13**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié quitte la Commission à la date de sa retraite, elle ou il 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 salariées et salariés.

**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 salariée ou d'un salarié, 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 salariée ou d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la ou le préparant à des fonctions qu'elle ou qu'il pourrait être appelé 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 salariées et salariés.

**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 salariées et salariés, 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 salariées ou salariés 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 salariée ou un salarié 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 ou qu'il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la Commission tout montant ainsi reçu.

**5-7.08**

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

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

#### **5-7.09**

La salariée ou le salarié qui, à la demande de la Commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé 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 salariées ou salariés 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 salariée ou du salarié.

#### **A1 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 \$)<sup>1</sup> par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

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

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

#### **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 salariée ou un salarié de terminer les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

#### **A1 5-7.14 Mise à jour**

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

---

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

- C) La Commission s'enquiert auprès du comité de perfectionnement des besoins de mise à jour des salariées et salariés.
- D) La nature, la durée et la fréquence du programme de mise à jour offert aux salariées et salariés sont établies en consultation<sup>1</sup> avec le comité de perfectionnement.

**A1 5-7.15**

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

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

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

**5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE****5-8.01**

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

**5-8.02**

La Commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser la salariée ou le salarié 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 salariée ou salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la salariée ou le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu :

- a) que la salariée ou le salarié 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 ou qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;
- c) qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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.

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

<sup>2</sup> Ce montant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006.

**5-8.05**

La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une salariée ou un salarié est appelé, 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 salariée ou un salarié.

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

La Commission accorde à une salariée ou un salarié régulier 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 salariée ou au salarié visé.

**5-9.02**

La Commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier 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 salariée ou un salarié 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 XVII, 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 salariée ou un salarié permanent 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.

**A1 5-9.05**

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

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

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

**5-9.06**

La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la Commission obtient, si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 congés. Le cas échéant, l'alinéa d) de la clause 7-1.03 s'applique. Si la salariée ou le salarié obtient le poste temporaire, elle ou il 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 salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

**5-9.09**

Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00; elle ou il 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 ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est absent depuis plus de six (6) mois, son retour est possible avec l'accord de la Commission.

De plus, une salariée ou un salarié peut également mettre fin à son congé sans traitement lorsqu'elle ou lorsqu'il 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 salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié rembourse à la Commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

**5-9.13**

La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré 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 salariée ou un salarié régulier 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 salariée ou au salarié les raisons de son refus, si elle ou il 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**

Après son congé, la salariée ou le salarié doit revenir au travail en conformité avec les stipulations de la loi de l'impôt sur le revenu des particuliers.

**5-10.07**

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

**5-10.08**

La salariée ou le salarié ayant obtenu un congé sabbatique à traitement différé en vertu d'une convention collective antérieure continue d'être régi 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 au 16 décembre 2005****6-1.01**

Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou qu'il détient au 16 décembre 2005.

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

Dès son embauchage, la salariée ou le salarié est classé 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 salariée ou du salarié de façon principale et habituelle.

**6-1.04**

Lors de son embauchage, la salariée ou le salarié est informé 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 ou il est informé, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

**6-1.06**

La salariée ou le salarié 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****A1 6-1.07**

La salariée ou le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00. Tant que la salariée ou le salarié exerce ces fonctions, elle ou il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-alinéa de l'alinéa a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

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

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

**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 salariée ou du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié concerné 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 salariée ou du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la salariée ou le salarié obtient la classe d'emplois correspondante aux fonctions dont elle ou il 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 salariée ou le salarié concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle ou qu'il 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 :

BHÉRER, Jacques  
CHARLEBOIS, Paul  
DUFRESNE, Pierre N.

FERLAND, Gilles  
TOUSIGNANT, Lyse  
TREMBLAY, Denis

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'embauchage****6-2.01**

L'échelon de traitement de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou du salarié, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emplois.

#### **6-2.05**

Une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié obtient le premier avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> 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 salariée ou le salarié mis 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, considéré 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 salariée ou d'un salarié, 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 salariée ou du salarié; l'avancement est accordé à moins que le rendement de la salariée ou du salarié ne soit insatisfaisant.

#### **6-2.10**

Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la Commission avise la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou lorsqu'un salarié 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 salariée ou le salarié obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il 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 ou il 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 salariée ou du salarié au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10 \$/heure; à défaut, elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure.

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

La salariée ou le salarié 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 ou qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle ou il est promu; 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 salariée ou le salarié 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 ou qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle elle ou il est promu; 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 salariée ou lorsqu'un salarié est muté, elle ou il 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 ou il conserve son taux de traitement, s'il est plus avantageux.

**6-2.15 Lors d'une rétrogradation**

A) La salariée ou le salarié rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- 1) elle ou il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle ou qu'il détient;
- 2) elle ou il 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 salariée ou le salarié rétrogradé 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 ou qu'il 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 salariée ou le salarié qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour elle ou lui une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'elle ou qu'il aurait reçu si elle ou il n'avait pas été rétrogradé.

**6-2.16**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 prévus à la convention renouvelée en vertu de l'article 5 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), qui ne comprennent pas les correctifs salariaux identifiés et versés dans le cadre de l'application du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001), sont ajustés pour tenir compte de ces correctifs.

**6-3.03**

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux salariées et salariés sont majorés<sup>1</sup> de deux pour cent (2 %), le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43).

Les taux et échelles de traitement horaire sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

**La salariée ou le salarié hors taux ou hors échelle****6-3.04**

La salariée ou le salarié 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<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à sa classe d'emplois.

**6-3.05**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.04 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une salariée ou un salarié 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 salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

**6-3.06**

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 salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.04 et 6-3.05, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

**6-3.07**

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 liées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations****6-3.08**

Les primes, taux et allocations sont majorés de deux pour cent (2 %), le 1<sup>er</sup> avril de chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009, et ce, en application de l'annexe 1 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), à l'exception :

- A) des primes et allocations exprimées en pourcentage du traitement;
- B) des primes et allocations qui n'ont fait l'objet d'aucune majoration lors de la conclusion des dernières stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale.

---

<sup>1</sup> En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de classes d'emplois et des modifications au Plan de classification.

Ces primes, taux ou allocations visés à la présente clause apparaissent à la convention aux clauses ci-après mentionnées, et ce, pour les périodes couvertes par la présente clause :

- les primes de responsabilité 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.

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

##### **6-4.01**

La salariée ou le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la Commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.

##### **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 salariée ou d'un salarié 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la Commission d'un lieu de travail à un autre dans la localité où elle ou il est affecté<sup>1</sup>. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors de la localité où elle ou il est affecté, 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 salariée ou le salarié qui, à la demande de la Commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) salariées ou salariés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où elle ou il agit comme tel, d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

Taux jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,81 \$/heure	0,83 \$/heure	0,85 \$/heure	0,87 \$/heure	0,89 \$/heure

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

**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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
9,32 \$/semaine	9,51 \$/semaine	9,70 \$/semaine	9,89 \$/semaine	10,09 \$/semaine

- 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
0,78 \$/heure	0,80 \$/heure	0,82 \$/heure	0,84 \$/heure	0,86 \$/heure

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

**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 :

<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
1,33 \$/heure	1,36 \$/heure	1,39 \$/heure	1,42 \$/heure	1,45 \$/heure

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

La ou le concierge, affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la Loi sur les mécaniciens de machine fixes 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 :

<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
9,46 \$/semaine	9,65 \$/semaine	9,84 \$/semaine	10,04 \$/semaine	10,24 \$/semaine

**6-5.02 Prime de soir et prime de nuit****A) Prime de soir**

La salariée ou le salarié, 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 :

<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
0,60 \$/heure	0,61 \$/heure	0,62 \$/heure	0,63 \$/heure	0,64 \$/heure

**B) Prime de nuit**

La salariée ou le salarié, 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
Prime de nuit					
- 0 à 5 ans d'ancienneté <sup>1</sup>	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté <sup>1</sup>	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté <sup>1</sup>	14 %	14 %	14 %	14 %	14 %

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

Pour la salariée ou le salarié 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.

**6-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES****6-6.01 Définitions**

Aux fins du présent article, on entend par :

**A1 a) Personne à charge :**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge<sup>2</sup> et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

**A1** <sup>2</sup> On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25<sup>e</sup>) 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.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ou du salarié ne lui enlève pas son statut de personne à charge 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 salariée ou le salarié.

**A2** 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 suivantes<sup>1</sup> :

- 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié 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 charge<sup>1</sup>.

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 mentionnées<sup>1</sup>.

**b) Point de départ :**

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

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.

---

<sup>1</sup> Les dispositions prévues s'appliquent à compter de l'année scolaire 2006-2007.

## Niveau des primes

### 6-6.02

La salariée ou le salarié 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 jusqu'au 2006-03-31	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31	Taux à compter du 2009-04-01
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne(s) à charge	Secteur II	14 089 \$	14 371 \$	14 658 \$	14 951 \$	15 250 \$
	Secteur I	10 834 \$	11 051 \$	11 272 \$	11 497 \$	11 727 \$
Sans personne à charge	Secteur II	7 993 \$	8 153 \$	8 316 \$	8 482 \$	8 652 \$
	Secteur I	6 773 \$	6 908 \$	7 046 \$	7 187 \$	7 331 \$

### 6-6.03

La salariée ou le salarié 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 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

### 6-6.04

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation de la salariée ou du salarié 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié ne peut bénéficier des clauses 6-6.19 à 6-6.21 durant un congé prévu à la clause 5-4.41 ou au premier paragraphe de la clause 5-4.48 sauf dans les cas d'un congé sans traitement à temps partiel.
- C) La salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section II de l'article 5-4.00, de même que la salariée ou le salarié qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.29 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 bénéfiques****6-6.07**

La Commission assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé 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 salariée ou du salarié déplacé 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 de ses ustensiles jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes;
- e) 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;
- f) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

**6-6.08**

Dans le cas où la salariée ou le salarié 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 ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié : du point de départ au lieu d'affectation;
  - 2) lors de la mise à pied de la salariée ou du salarié par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
  - 3) lors du rappel par la Commission de la salariée ou du salarié qui avait été mis 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 salariée ou du salarié : d'un lieu d'affectation à l'autre;
  - 5) lors de la démission de la salariée ou du salarié : 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 salariée ou le salarié démissionne avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 pour aller travailler chez un autre employeur;
  - 6) lors du décès de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation au point de départ;

- 7) lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié 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 salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté 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 de l'alinéa 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 salariée ou du salarié déplacé 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 salariée ou un salarié non couvert par le préambule de la clause 6-6.07.
- F) La clause 6-6.14 s'applique également à une salariée ou un salarié affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

#### 6-6.10

Aux fins de l'alinéa d) 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 salariée ou le salarié, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 et au plus tard à la date où la salariée ou le salarié n'est plus affecté dans un tel secteur;
- d) à moins d'entente différente entre la Commission et la salariée ou le salarié, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amies 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 salariée ou du salarié.

#### 6-6.11

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-alinéa 1) de l'alinéa 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 salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la convention.

**A1 6-6.14**

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

**6-6.15**

Les voyages de la salariée ou du salarié 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 ou il a droit en vertu de la clause 6-6.14.

**6-6.16**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-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 salariées et salariés.

## Décès

### 6-6.18

Dans le cas du décès de la salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié.

## 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 salariée ou au salarié, au moment de l'embauche, sont maintenues.

### 6-6.20

Les loyers chargés aux salariées ou salariés sont ceux déterminés ci-après et sont applicables en tenant compte du nombre de salariées ou salariés qui y habitent. Ainsi, si deux (2) salariées ou salariés partagent le même logement, le taux chargé à chacune d'elles ou chacun d'eux 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 salariée ou d'un salarié 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 du 16 décembre 2005
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 salariées ou salariés sont ajustés le 1<sup>er</sup> 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 salariée ou d'un salarié la somme que la salariée ou le salarié doit verser à titre de loyer à la Commission.

**6-6.23**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié, accompagné de ses personnes à charge, quitte temporairement la localité où elle ou il est affecté à la suite d'un congé autorisé d'une durée minimale de trente (30) jours ouvrables consécutifs, que la Commission doit la ou le remplacer et qu'aucun autre logement n'est disponible, cette dernière ou ce dernier cède son logement à sa remplaçante ou à son remplaçant et la Commission s'engage à :

- payer le transport, par une firme reconnue, de tous les effets personnels et meubles meublants de la salariée ou du salarié visé, 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 salariée ou le salarié occupait avant son congé.

**6-6.24**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié est en congé autorisé pour une durée minimale de trente (30) jours ouvrables consécutifs et qu'elle ou qu'il doit être remplacé mais qu'elle ou qu'il 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié qui a accepté de partager son logement se verra exonéré de payer sa quote-part pendant la période de cohabitation.

**Transport de nourriture****A1 6-6.25**

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

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

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

À chaque année, la salariée ou le salarié bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1<sup>er</sup> 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.

**A1 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 salariées ou salariés, en relation avec la location et prêt de salles, celle ou celui 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 salariées ou salariés selon l'ordre suivant :

- a) à la concierge ou au concierge ou à la concierge ou au concierge de nuit dans la localité concernée;
- b) à l'ouvrière ou l'ouvrier d'entretien classe II dans la localité concernée;
- c) à toute autre salariée ou tout autre salarié 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 salariée ou du salarié 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 salariées ou salariés 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 salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un mois après son embauchage.

**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 salariée ou du salarié;
- 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 salariée ou un salarié peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-8.01, tel le virement bancaire.

### **A1 6-8.04**

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

### **6-8.05**

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

### **6-8.06**

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

### **6-8.07**

La Commission informe par écrit la salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié au cours de l'année civile correspondante.

## **6-9.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES**

### **6-9.01**

La Commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés 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 salariée ou un autre salarié de la sous-catégorie des emplois d'ouvrière ou d'ouvrier qualifié dans la localité;
- e) à une autre salariée ou un autre salarié 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 salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications.

**6-9.04**

Malgré ce qui précède, lorsqu'au 16 décembre 2005, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la Commission peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.

**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 salariées ou salariés 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 salariée ou un salarié, 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 salariée ou le salarié 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.

**A1 7-1.03**

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

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

**A1 7-1.04**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **A1 7-1.05**

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

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

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

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

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

**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 aux termes de la convention de la Baie James et du Nord québécois.

**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 candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant, les salariées ou salariés qui font partie de la catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou qu'ils détiennent.

**7-1.09**

Tout mouvement résultant de l'application des alinéas 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 équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

**7-1.10**

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

**7-1.11**

La salariée ou le salarié régulier qui occupe temporairement, à la demande de la Commission, un poste qui constituerait pour elle ou lui une promotion, si elle ou il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'elle ou qu'il le serait si elle ou il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

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

**7-1.12**

En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la Commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

**A1 7-1.14**

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

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

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

- b) Si la durée prévue de la vacance est de moins de dix (10) jours ouvrables :
  - 1) elle peut, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'une ou d'un (1) ou de plusieurs de ses salariées ou salariés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi;
  - 2) à défaut, elle peut désigner la salariée ou le salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune salariée ou aucun salarié n'accepte, la Commission peut désigner la salariée ou le salarié<sup>1</sup> capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. La Commission peut également établir un système, entre deux (2) ou plusieurs salariées ou salariés<sup>1</sup> qui acceptent, par lequel ces salariées ou salariés 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 salariée ou au salarié le cumul simultané de deux (2) postes. Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué à la suite d'une affectation demandée par la Commission.

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

---

<sup>1</sup> de la même localité

Lorsque la Commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail ou d'un événement imprévu, elle procède selon les sous-paragraphes 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 salariée ou un salarié 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 affecté la salariée ou le salarié concerné.

#### **7-1.16**

Par exception expresse, lorsque dans le cadre de l'alinéa d) de la clause 7-1.03, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié 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 de l'alinéa e) de la clause 7-1.03 pour une salariée ou un salarié régulier mis 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 de l'alinéa d) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.12.

#### **7-1.17**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié 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**

#### **A1 7-1.18**

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

#### **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 salariée ou d'un salarié ne peut apparaître sur plus d'une liste<sup>1</sup>.

---

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

**7-1.21**

Pour être admissible à une liste de priorité d'emploi, la salariée ou le salarié 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 salariée ou d'un salarié 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;
  - 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 salariée ou le salarié 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<sup>er</sup> 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.

**A1 7-1.24 Poste particulier**

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

- A) elle comble le poste, dans la même localité, par une ou un bénéficiaire au terme de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, qui possède les qualifications requises au Plan de classification et qui répond aux autres exigences déterminées par la Commission.  
  
Si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises au Plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la Commission, le poste est accordé en priorité à la candidate ou au candidat qui est une salariée ou un salarié en tenant compte de l'ancienneté, de l'expérience et des qualifications;
- B) à défaut, elle y affecte, dans la même localité, par ancienneté, une salariée ou un salarié en disponibilité;
- C) à défaut, elle affiche le poste selon la clause 7-1.04 et offre le poste en choisissant parmi les salariées et salariés réguliers qui :
  - 1) dans la même localité, par ancienneté, ont posé leur candidature;
  - 2) à défaut, par ancienneté, ont posé leur candidature au niveau de la Commission;

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

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

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

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

## **7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**

### **7-2.01**

La salariée ou le salarié dont la nature du travail est telle qu'elle ou qu'il doit être mis 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié concerné 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<sup>er</sup> 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 salariées ou chacun des salariés concernés 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 salariée ou tout salarié mis 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 ou il est normalement affecté lorsqu'elle ou lorsqu'il n'est pas mis à pied. Pour bénéficier de cette priorité, la salariée ou le salarié 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 ou il doit, en outre, posséder les qualifications requises. Elle ou il 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 salariées ou salariés qui en bénéficient.

**7-2.05**

Sous réserve de l'article 7-3.00, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes :

- a) elle ou il 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 ou il est considéré 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<sup>er</sup> juillet au 1<sup>er</sup> 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 salariées ou salariés, 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 salariée ou le salarié 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 ou lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06; la salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés soient plutôt communiqués à la Commission lors d'une rencontre regroupant les salariées ou salariés concernés;
- c) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié permanent 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 salariée ou le salarié permanent 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 salariée ou au salarié concerné si elle prévoit que celle-ci ou celui-ci pourra ou non être relocalisé dans un poste régulier à temps complet dans sa localité. Si le préavis de la Commission indique que celle-ci prévoit que la salariée ou le salarié ne pourra être relocalisé dans sa localité, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié pourra être relocalisé dans sa localité, celle-ci ou celui-ci doit alors être ainsi relocalisé conformément aux dispositions de la convention.

- B) La salariée ou le salarié permanent 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 ou celui-ci ne pourra être relocalisé dans sa localité, peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent ce préavis, qu'elle ou qu'il n'accepterait d'être affecté que dans la localité où elle ou il était assigné au moment de la réception de ce préavis.

Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) dans les trente (30) jours de l'avis de la salariée ou du salarié, la partie patronale d'une part et la partie syndicale d'autre part forment un comité chargé d'étudier le cas de la salariée ou du salarié visé par la présente clause. La partie patronale et la partie syndicale nomment chacun deux (2) représentantes ou représentants à ce comité;
- 2) le comité étudie le cas de la salariée ou du salarié concerné après l'avoir consulté et tente d'établir une solution acceptable pour tous les concernés. Dans ce cadre, le comité peut déterminer les termes et conditions applicables à la salariée ou au salarié 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 salariée ou du salarié concerné, les dispositions de l'alinéa c) de la clause 7-3.05 s'appliquent alors. Si la salariée ou le salarié n'est pas relocalisé dans sa localité en application de cet alinéa, elle ou il est alors mis 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 salariée ou le salarié n'est tenu 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 salariée ou le salarié concerné reçoit une prime de séparation et est présumé 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 salariée ou le salarié est présumé 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 salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il est présumé avoir démissionné de la Commission;
- 6) la salariée ou le salarié qui a reçu la prime de séparation conformément à l'alinéa 5), possède un droit de rappel sur le poste qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié concerné doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle ou qu'il a reçu.

#### A1 7-3.05

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

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

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

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

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

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

- 1- elle ou il doit choisir entre :

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

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

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

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

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

- 1- elle ou il doit choisir entre :

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

- 2- à défaut, elle ou il doit choisir entre :
- . déplacer dans sa localité une salariée ou un salarié permanent occupant un poste à temps complet, qui possède moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
  - . être réaffecté dans sa localité dans un poste à temps complet définitivement vacant d'une autre classe d'emplois. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
  - . déplacer dans sa localité une salariée ou un salarié non permanent qui, dans sa localité, possède moins d'ancienneté dans un poste à temps complet d'une autre classe d'emplois;
- 3- à défaut, elle ou il est mis en disponibilité.

### 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 salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- c) si la salariée ou le salarié permanent qui déplace ne répond pas aux exigences linguistiques requises pour le poste de la salariée la moins ancienne ou du salarié le moins ancien de la classe d'emplois de la localité où s'effectue le déplacement, elle ou il doit alors déplacer la salariée la moins ancienne ou le salarié le moins ancien de cette localité dans la classe d'emplois où s'effectue le déplacement et qui détient un poste pour lequel elle ou il 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 salariée ou un salarié ne peut en déplacer une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier; à ces fins, la salariée ou le salarié permanent est réputé posséder plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié non-permanent.

De même, aux fins d'application du sous-alinéa précédent et de la clause 7-3.05, la salariée ou le salarié bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est réputé posséder plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois;

- f) seul la salariée ou le salarié détenant un poste au sens de la clause 1-2.23 peut être déplacé;
- 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 salariée ou lorsqu'un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08;
- i) lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- j) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de déplacer, en vertu de la clause 7-3.05, une salariée ou un salarié 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 salariée ou ce salarié ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ou qu'il ne rencontre pas ces exigences particulières;

- cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;
- k) la Commission met fin à l'emploi de la salariée ou du salarié qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer une autre salariée ou un autre salarié 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 salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel déplace une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, elle ou il acquiert sa permanence si elle ou il 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 salariée ou salarié à temps partiel.

**7-3.08**

La salariée ou le salarié permanent qui est réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application de l'alinéa 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 salariée ou le salarié mentionné 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 ou il travaillait au moment de sa mise en disponibilité, que la Commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément à l'alinéa a) de la clause 7-1.03.

**A1 7-3.10**

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

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

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

**7-3.11**

La salariée ou le salarié visé à la clause précédente, tant qu'elle ou qu'il demeure réputé réaffecté 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 salariée ou un salarié permanent est réaffecté, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06, dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

elle ou il 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 salariée ou du salarié progresse.

**7-3.13**

La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou lorsqu'un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle ou il 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 salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation; en outre :

- a) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.10, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la Commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;
- b) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.12, elle ou il ne bénéficie plus des premier et deuxième alinéas de la clause 7-3.12 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

**7-3.15 Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité****A) Preretraite**

Dans le but de réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité, la Commission accorde un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes :

- 1) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé, la salariée ou le salarié 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 ou qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant;
- 2) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;
- 3) seul y est admissible, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- 5) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

**B) Prime de séparation**

La Commission accorde une prime de séparation à une salariée ou un salarié permanent si sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la salariée ou du salarié.

La Commission peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. La Commission accorde cette prime à une salariée ou un salarié permanent mis 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 salariée ou du salarié au moment de sa mise en disponibilité et si ce refus de poste occasionne la démission de la salariée ou du salarié. Dans ces cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent 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 salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné de la Commission.

La salariée ou le salarié qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagé dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle ou il a reçu cette prime, à moins de faire remise de la prime. Cette prime ne peut être accordée à une salariée ou un salarié qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation, ni à la salariée ou au salarié qui démissionne pour refus de poste offert dans sa localité d'affectation.

**C) Transfert de droit**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié qui n'est pas en disponibilité est engagé par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, 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 salariée ou le salarié mis 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 salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

La salariée ou le salarié relocalisé transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

La salariée ou le salarié relocalisé 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 ou il 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 salariée ou du salarié**

#### **A) Droits de la salariée ou du salarié**

- 1) Tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- 2) Lorsqu'elle ou lorsqu'il accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai.
- 3) Lorsqu'elle ou lorsqu'il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, 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 salariée ou le salarié relocalisé 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 ou les allocations prévues au Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ne s'appliquent pas.

#### **B) Comité**

La salariée ou le salarié affecté dans une communauté crie qui est mis 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 ou qu'il n'accepterait d'être affecté que dans la localité où elle ou il était assigné au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné 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 salariée ou du salarié visé par le présent paragraphe. La partie syndicale nomme une représentante ou un représentant et la Commission et le Ministère nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;
- 2) le comité peut appliquer à la salariée ou au salarié concerné, après l'avoir consulté, l'une des options suivantes :
  - a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la salariée ou au salarié concerné 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 salariée ou au salarié concerné 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 alinéas a) et b) du sous-paragraphe 2), la salariée ou le salarié concerné demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage, est tenu de suivre ce programme de recyclage, et ne peut bénéficier d'une prime de séparation. À la fin du programme de recyclage, la salariée ou le salarié qui n'a pas terminé avec succès le programme est présumé avoir démissionné de la Commission et elle ou il perd tous les bénéfices de la convention. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié concerné ne peut bénéficier d'aucune prime de séparation.
- 4) Dans le cas de l'application de l'alinéa c) du sous-paragraphe 2), le comité détermine les termes et conditions applicables à la salariée ou au salarié.
- 5) Si le comité prévu au sous-paragraphe 1) n'applique pas à la salariée ou au salarié concerné l'une des options prévues au sous-paragraphe 2), les dispositions suivantes s'appliquent alors à la salariée ou au salarié concerné :
  - a) la salariée ou le salarié demeure en disponibilité et les dispositions des paragraphes A) et C) de la présente clause s'appliquent à elle ou lui sauf que la salariée ou le salarié n'est tenu d'accepter qu'un poste à temps complet à la commission situé dans sa localité d'affectation;
  - b) si la salariée ou le salarié concerné n'est pas relocalisé 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 ou il bénéficie alors de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.15;
  - c) la salariée ou le salarié permanent dont le lien d'emploi a pris fin et qui a reçu une prime de séparation conformément à l'alinéa b) qui précède, possède un droit de retour sur le poste qu'elle ou qu'il 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 salariée ou le salarié concerné doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle ou qu'il a reçu.

### **C) Obligations de la salariée ou du salarié**

- 1) Sous réserve des dispositions du paragraphe B) de la présente clause et du paragraphe B) de la clause 7-3.04, une salariée ou un salarié 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 communauté crie, l'approbation du comité d'école doit être obtenue par la Commission.

Dans le cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il 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 salariée ou un salarié accepte un poste, elle ou il 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 salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié 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 ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

- 3) La salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- 4) Tant qu'elle ou qu'il demeure en disponibilité, la salariée ou le salarié est tenu 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 salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité.

En regard de l'utilisation d'une salariée ou d'un salarié 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 salariée ou du salarié concerné.

- 5) La salariée ou le salarié régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif à titre de salariée ou salarié régulier et mis à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu 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 salariée ou du salarié 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 un embauchage, 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 salariée ou salarié régulier 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 salariées ou salariés qu'elle met en disponibilité, de même que du nom des salariées ou salariés réguliers non permanents 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 salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui serait ainsi affecté 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 salariée ou ce salarié régulier ou salariée ou salarié permanent 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 salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés permanents 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 salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits 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 salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il 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 salariées ou salariés sur une base régulière et permanente constituent une « localité ».

## **7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**

### **7-4.01**

La salariée ou le salarié permanent affecté 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 ou qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la Commission. Elle ou il 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 salariée ou ce salarié permanent 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 salariée ou ce salarié permanent est mis 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 salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la Commission peut mettre fin à l'emploi de cette salariée ou ce salarié.

### **7-4.03**

À compter de la date où la salariée ou le salarié visé 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 salariée ou un salarié affecté 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 salariée ou au salarié permanent visé 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 salariées et salariés réguliers de la Commission, ni de réduction d'heures d'une salariée ou d'un salarié régulier.

De plus, lorsque le nombre de salariées ou salariés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les salariées ou salariés 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 salariées ou salariés 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 salariées ou d'un ou plusieurs des salariés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deuxième et troisième paragraphes 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 paragraphes sont respectées.

**7-5.02**

Lorsque le nombre de salariées ou salariés permanents mis 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 salariées ou salariés 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 de ces salariées ou d'un ou plusieurs de ces salariés.

Il est entendu qu'aux fins d'application des paragraphes 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 salariée ou le salarié doit posséder les qualifications et répondre aux exigences déterminées par la Commission pour le poste concerné.

**7-5.03**

La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou un salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou mettre à pied une salariée ou un salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une ou un bénéficiaire aux termes 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 salariée ou ce salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Lorsque la Commission décide de remplacer une salariée ou un salarié 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 salariées et salariés 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 salariée ou d'un salarié non bénéficiaire aux termes 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 salariée ou le salarié ainsi remplacé est la salariée ou le salarié non-bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité parmi les salariées ou salariés 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 salariée ou d'un salarié non-bénéficiaire aux termes 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 salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence et qui est remplacé 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 salariée ou le salarié régulier non permanent et mis 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 ou il 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 salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence et qui est remplacé 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 de l'alinéa c) de la clause 7-3.05 et des clauses 7-3.06 à 7-3.15, des paragraphes 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 salariée ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert 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 salariée ou un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui 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 salariée ou du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une salariée ou un salarié 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 salariée ou du salarié, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la salariée ou le salarié 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 (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 salariée ou du salarié qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille, lorsqu'elle ou lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible. Elle ou il fournit, en outre, à la Commission une attestation médicale, conforme à la Loi, si la lésion professionnelle dont elle ou il est victime la ou le 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 salariée ou un salarié, dès que porté à la connaissance de la Commission.

**7-7.06**

La salariée ou le salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical 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 salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, la ou le faire transporter dans un établissement de santé, chez une professionnelle ou un professionnel de la santé ou à la résidence de la salariée ou du salarié, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de la salariée ou du salarié sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure qu'ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

La salariée ou le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé dans sa localité d'affectation; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-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 salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert 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 salariée ou ce salarié 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<sup>e</sup> 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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 ou qu'il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou qu'un salarié a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle ou il a droit à son traitement, comme si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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 quarante-huit (48) heures 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 salariée ou le salarié est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou qu'il n'en garde aucune, elle ou il doit aussitôt en informer la Commission.

**7-7.15**

La Commission peut assigner temporairement un travail à une salariée ou un salarié, en attendant qu'elle ou qu'il 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 salariée ou du salarié est consentant, le tout dans la mesure prévue par la loi.

**7-7.16**

La salariée ou le salarié qui, à la suite de la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle ou qu'il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

**7-7.17**

La salariée ou le salarié visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la Commission entend combler, dans la mesure où elle ou il a droit d'obtenir ce poste par application de l'article 7-3.00.

**7-7.18**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-7.16, 7-7.17 et 7-7.18 pour le motif que cette salariée ou ce salarié aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'elle ou qu'il aurait autrement perdu son emploi si elle ou il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette salariée ou ce salarié 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 salariée ou le salarié soumet sa candidature par écrit;
- c) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié obtient le poste si elle ou il possède plus d'ancienneté que les autres salariées ou salariés ou personnes concernés;
- d) la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- e) l'accès à ce poste par la salariée ou le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- f) le droit de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou ce salarié ne peut conserver le poste si la Commission détermine qu'elle ou qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut ainsi conserver son poste, elle ou il redevient admissible à un poste conformément à la clause 7-7.18, comme si elle ou il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

#### **7-7.22**

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-7.17 conserve le traitement qu'elle ou qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

#### **7-7.23**

La salariée ou le salarié 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 salariée ou lorsqu'un salarié 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 ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée ou ce salarié 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 salariée ou le salarié à l'emploi de la Commission au 16 décembre 2005 conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention 2000-2002.

À compter du 16 décembre 2005, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

**8-1.02**

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de la salariée ou du salarié régulier, 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 salariée ou d'un salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent du travail par suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- d) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent 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 ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou pour études. Toutefois, si elle ou il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et si elle ou il l'obtient, elle ou il 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 ou lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
- h) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé conformément à l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

**8-1.04**

La salariée ou le salarié régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
- b) lorsqu'elle ou lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

- c) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent 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 salariée ou un salarié régulier 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 ou lorsqu'il 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.

**A1 8-1.06**

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

**8-1.07**

La Commission affiche cette liste dans ses établissements pour une période de quarante-cinq (45) jours, ou la transmet à chaque salariée ou salarié.

**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 de la même année 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**

Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, la Commission en transmet copie à la salariée ou au salarié qui a été absent pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.

**8-1.13**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, la Commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle ou qu'il 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 salariée ou salarié visé à la clause 1-2.32, 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.

**8-1.14**

L'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié régulier 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, 8-2.03 ou 8-2.04, selon le cas, et s'accumule en conformité avec le présent article.

**8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL****8-2.01 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.

**8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel**

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45 min.), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45 min.).

**8-2.03**

Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, 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 8-2.05 et 8-2.07. Il est convenu que tout horaire prévoyant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

**8-2.04**

Dans le cas où la salariée ou le salarié 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 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

**8-2.05**

La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Elle ou il a aussi droit à une période minimale d'une heure sans traitement à l'intérieur de sa journée de travail pour prendre un repas.

**8-2.06**

La Commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la convention.

**8-2.07**

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 salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés des heures brisées.

**8-2.08**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les salariées ou salariés, 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.

**A1 8-2.09**

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

**8-2.10**

Dans le cas où la convention antérieure permet aux salariées ou salariés 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 salariée ou un salarié, 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 salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une salariée ou un salarié 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 salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la Commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

**8-3.04**

Pour le temps supplémentaire effectué, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié, 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 alinéas 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix de la salariée ou du salarié, rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06, ou pris en congé conformément aux alinéas a), b) et c) de la clause 8-3.04; dans ce dernier cas, la Commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

**8-3.06**

Malgré ce qui précède, la Commission et la salariée ou le salarié 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 alinéas a) et b) de la clause 8-3.04;
- b) au taux horaire double (deux cents pour cent (200 %)) dans les cas prévus à l'alinéa c) de la clause 8-3.04.

**8-3.07**

Une salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer du travail en temps supplémentaire lorsqu'elle ou lorsqu'il en est requis si la Commission trouve une autre salariée ou un autre salarié 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 salariée ou aucun autre salarié 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 salariée ou un salarié apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

**8-3.08**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou au salarié.

**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 salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la Commission, le Syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, la Commission informe la salariée ou le salarié et le Syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou qu'il a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui la ou le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou qu'il a le droit de se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au Syndicat par la même occasion.

La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à une salariée ou un salarié ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.

**8-4.04**

Une salariée ou un salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical. De plus, sur autorisation écrite de la salariée ou du salarié selon le formulaire prévu à l'annexe III, la représentante ou le représentant syndical peut consulter le dossier officiel de la salariée ou du salarié après avoir pris rendez-vous.

**8-4.05**

La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, la salariée ou le salarié 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**

La Commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié, 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 salariée ou le salarié; 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 trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

**8-4.12**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la Commission ne versera à la salariée ou au salarié concerné 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié et celle de la Commission. À défaut, la salariée ou le salarié 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 salariées et salariés.

**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 salariée ou le salarié doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou 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.

**A1 8-5.04**

La Commission doit prendre dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées ou salariés; elle doit notamment :

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

**8-5.05**

La mise à la disposition des salariées ou salariés 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 salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**8-5.06**

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la Commission.

Dès qu'elle ou qu'il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical 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 représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, 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 salariée ou d'un salarié 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 salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.

**8-5.09**

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la Commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés 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 représentantes ou l'un de ses représentants 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 représentante ou ce représentant 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 salariée ou d'un salarié.

**8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES****8-6.01**

La Commission fournit gratuitement à la salariée ou au salarié 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 salariée ou au salarié 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 salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié concerné doit avertir au préalable sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les règles établies par la Commission après consultation du comité des relations du travail.

**8-7.02**

À son retour, la salariée ou le salarié remet à sa supérieure ou son supérieur immédiat une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire prévu à l'annexe X.

**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 salariée ou un salarié 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 ou le service concerné;

- c) la date prévue d'implantation;
- d) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés 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 salariées ou salariés touchés; 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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, accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié si celle-ci ou celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la salariée ou au salarié.

**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<sup>re</sup> étape**

La salariée ou le salarié 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 représentante(s) ou le ou les représentant(s) du Syndicat, accompagné(s) de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, et la ou les représentante(s) ou le ou les représentant(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 salariée ou au salarié, ni au Syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum d'une (1) représentante ou d'un (1) représentant syndical peut être libéré 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 salariée ou au salarié. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

**b) 2<sup>e</sup> 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 salariée ou d'un salarié, d'un groupe de salariées ou salariés ou de l'ensemble des salariées et salariés. 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.

**9-1.07**

Une salariée ou un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

**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 téléscripneur et, à la reprise du service postal, le Syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-haut.

**A1 9-2.02**

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

Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;

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

BEAULIEU, Francine  
BHÉRER, Jacques  
BOULIANNE, Jean  
CHARLEBOIS, Paul  
CHOQUETTE, Robert  
CÔTÉ, Martin  
COURTEMANCHE, Louis-B.  
DOYON, Louise  
FAUCHER, Nathalie  
FERLAND, Gilles  
FORTIER, Diane  
FORTIER, François G.  
FORTIN, Pierre A.  
GAUVIN, Jean

GUILBERT, Marcel  
LALANDE, Serge  
L'HEUREUX, Joëlle  
MORENCY, Jean M.  
NADEAU, Denis  
POULIN, Marc  
RONDEAU, Claude  
TOUSIGNANT, Lyse  
TREMBLAY, Denis  
VEILLEUX, Diane  
VILLAGGI, Jean-Pierre

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseures ou assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par la représentante ou le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère.

### 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 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

Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la loi et la convention.

### 9-2.05

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, au Ministère et à la Commission.

### 9-2.06

L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants de la Centrale, de la Fédération 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 XV.

Le greffe avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe XV ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale.

La partie qui adresse une demande de remise de séance d'audition dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre un montant de quatre cents dollars (400 \$). Dans le cas d'une demande conjointe de remise, ce montant est partagé également entre les parties.

#### **9-2.07**

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.

#### **9-2.08**

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 assesseures ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

#### **9-2.09**

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 assesseure ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné, lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.

#### **9-2.10**

L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseure ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou qu'il indique.

#### **9-2.11**

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou qu'il juge appropriées.

#### **9-2.12**

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la Centrale, la Fédération 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.

#### **9-2.13**

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.

#### **9-2.14**

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

**9-2.15**

L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) 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.

**9-2.16**

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, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes auprès du ministre du Travail.

**9-2.17**

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.

**9-2.18**

L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.

**9-2.19**

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la Commission ou par le Syndicat pour une salariée ou un salarié 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.

**9-2.20**

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 salariée ou le salarié durant la période où elle ou il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

**9-2.21**

L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

**A1 9-2.22****A) Frais et honoraires de l'arbitre**

Les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge de la partie perdante sauf dans le cas d'un grief contestant un congédiement auquel cas ils sont à la charge du Ministère.

Si un grief est partiellement accepté, l'arbitre détermine le partage des coûts que chaque partie doit payer. Les frais et honoraires de tout autre tiers appelé à trancher un litige dans le cadre d'une médiation, sont assumés à parts égales entre la Commission et le Syndicat.

**B) Modalités**

Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1<sup>er</sup> 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.

**9-2.23**

Les assesseures ou assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou qu'ils représentent.

**9-2.24**

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.

**9-2.25**

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.

**9-3.00 MÉSENTENTE****9-3.01**

Une méésentente, définie à la clause 1-2.17, qui peut survenir au cours de la convention, est déférée 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****A1 10-1.01**

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

**10-1.02**

Un exemplaire du texte en anglais de la convention collective est disponible dans les mêmes délais pour chaque salariée ou salarié concerné ainsi que pour le Syndicat.

**10-1.03**

Les délais prévus à la convention relatif 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.

**A1 10-1.04**

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

**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**

Les parties négociantes conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la convention.

Le Ministère et la Commission conviennent de fournir une traduction adaptée en langue crie de la convention dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention.

**10-3.03**

Aux fins de la rédaction de la convention, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. À cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe XII.

L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin, et à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes ou aux hommes.

**10-3.04**

Aux fins de la présente 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**

En conformité avec la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, chapitre 43), la convention collective 2000-2002 et ses modifications sont renouvelées et entrent en vigueur le 16 décembre 2005.

Toutefois, en application de la loi, les dispositions qui modifient la convention collective 2000-2002 renouvelée entrent en vigueur le 16 décembre 2005 ainsi que les dispositions de l'annexe 1 de la loi, sauf celles relatives aux droits parentaux qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Elles n'ont aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

**10-4.02**

La convention se termine le 31 mars 2010.

Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

**10-4.03**

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 2000-2002 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.

**10-4.04**

- A1** Les stipulations découlant de l'accord convenu selon la clause 2-2.04 et signé le 28 juin 2006 entrent en vigueur à la date de signature de l'amendement. Ces stipulations sont identifiées par le sigle A1.
- A2** De même, les stipulations découlant de l'accord convenu selon la clause 2-2.04 et signé le 29 mars 2007 entrent en vigueur à la date de signature de l'amendement. Ces stipulations sont identifiées par le sigle A2.

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

- A1 10-4.05 Expressions « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la convention » et « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la convention »**

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

## A2 ANNEXE I

## TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

**Section 1 Taux et échelles de traitement horaires pour les périodes :**

- jusqu'au 2006-03-31;
- du 2006-04-01 au 2007-03-31;
- du 2007-04-01 au 2008-03-31;
- du 2008-04-01 au 2009-03-31;
- à compter du 2009-04-01.

**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 2001-11-21 au 2001-12-31;
- du 2002-01-01 au 2002-11-20;
- du 2002-11-21 au 2003-03-31;
- du 2003-04-01 au 2003-11-20;
- du 2003-11-21 au 2004-11-20;
- du 2004-11-21 au 2005-11-19;
- du 2005-11-20 au 2006-03-31;
- du 2006-04-01 au 2006-11-20;
- du 2006-11-21 au 2007-03-31;
- du 2007-04-01 au 2007-11-20;
- du 2007-11-21 au 2008-03-31;
- du 2008-04-01 au 2009-03-31;
- à compter du 2009-04-01.

## TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

### INDEX

	Page
<b>Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES</b>	
<b>1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE .....</b>	<b>130</b>
<b>1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique .....</b>	<b>130</b>
Technicienne ou technicien en écriture braille .....	130
Technicienne ou technicien en audiovisuel .....	130
Technicienne ou technicien en loisir .....	130
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	131
Technicienne ou technicien en transport scolaire.....	131
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire .....	131
Technicienne ou technicien en organisation scolaire .....	132
Technicienne ou technicien de travaux pratiques.....	132
Technicienne ou technicien en bâtiment.....	132
Technicienne ou technicien en électronique.....	132
Technicienne ou technicien en formation professionnelle .....	132
Technicienne ou technicien en informatique.....	133
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale .....	133
<b>1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique.....</b>	<b>134</b>
Apparitrice ou appariteur.....	134
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire.....	134
Opératrice ou opérateur en imprimerie .....	135
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale.....	135
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I.....	135
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale.....	136
Relieuse ou relieur .....	136
<b>1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF .....</b>	<b>137</b>
Acheteuse ou acheteur .....	137
Magasinière ou magasinier, classe II.....	137
Magasinière ou magasinier, classe I.....	137
Magasinière ou magasinier, classe principale .....	138
Opératrice ou opérateur en reprographie .....	138
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale.....	138
Secrétaire d'école ou de centre .....	139
<b>1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL.....</b>	<b>140</b>
<b>1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié .....</b>	<b>140</b>
Apprentie ou apprenti de métiers .....	140
Ébéniste .....	140
Électricienne ou électricien .....	140
Électricienne ou électricien, classe principale.....	140
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie.....	140
Mécanicienne ou mécanicien, classe II .....	140
Mécanicienne ou mécanicien, classe I .....	140
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes .....	140
Menuisière ou menuisier.....	141
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien .....	141
Peintre.....	141
Serrurière ou serrurier.....	141
Soudeuse ou soudeur.....	141

Spécialiste en mécanique d'ajustage.....	141
Tuyauteuse ou tuyauteur .....	141
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien.....	141

### **1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service..... 142**

Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds.....	142
Aide de métiers .....	142
Buandière ou buandier.....	142
Concierge (9 275 m <sup>2</sup> et plus) .....	142
Concierge (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ) .....	142
Concierge de nuit (9 275 m <sup>2</sup> et plus).....	142
Concierge de nuit (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ).....	142
Conductrice ou conducteur de véhicules légers .....	142
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds .....	142
Cuisinière ou cuisinier, classe II.....	142
Cuisinière ou cuisinier, classe I.....	142
Gardiennne ou gardien .....	143
Jardinière ou jardinier .....	143
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II .....	143
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I .....	143

## **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 ..... 144**

#### **2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique ..... 144**

Infirmière ou infirmier .....	144
Technicienne ou technicien en documentation.....	145
Technicienne ou technicien en psychométrie .....	145
Technicienne ou technicien en service de garde.....	145
Technicienne ou technicien en administration .....	146
Technicienne ou technicien de travail social.....	147
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée .....	147
Technicienne-interprète ou technicien-interprète.....	148

#### **2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique..... 149**

Éducatrice ou éducateur en service de garde.....	149
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance .....	150
Préposée ou préposé aux élèves handicapés .....	151
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur .....	151
Surveillante ou surveillant d'élèves .....	152

### **2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF ..... 153**

Agente ou agent de bureau, classe II .....	153
Agente ou agent de bureau, classe I .....	153
Agente ou agent de bureau, classe principale .....	154
Auxiliaire de bureau .....	154
Secrétaire.....	155
Secrétaire de gestion .....	155
Téléphoniste .....	156

### **2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL..... 157**

#### **2.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service..... 157**

Aide général de cuisine.....	157
Cuisinière ou cuisinier, classe III.....	157
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III .....	158

## 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

Classe d'emplois : Technicienne ou technicien en écriture braille

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	15,35	15,66	15,97	16,29	16,62
02	15,97	16,29	16,62	16,95	17,29
03	16,50	16,83	17,17	17,51	17,86
04	17,12	17,46	17,81	18,17	18,53
05	17,73	18,08	18,44	18,81	19,19
06	18,37	18,74	19,11	19,49	19,88
07	18,99	19,37	19,76	20,16	20,56
08	19,74	20,13	20,53	20,94	21,36
09	20,49	20,90	21,32	21,75	22,19
10	21,26	21,69	22,12	22,56	23,01
11	22,00	22,44	22,89	23,35	23,82
12	22,82	23,28	23,75	24,23	24,71

Classes d'emplois : Technicienne ou technicien en audiovisuel  
Technicienne ou technicien en loisir

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux 2006-04-01 au	Taux 2007-04-01 au	Taux 2008-04-01 au	Taux à compter du
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	15,10	15,40	15,71	16,02	16,34
02	15,72	16,03	16,35	16,68	17,01
03	16,24	16,56	16,89	17,23	17,57
04	16,83	17,17	17,51	17,86	18,22
05	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
06	18,06	18,42	18,79	19,17	19,55
07	18,69	19,06	19,44	19,83	20,23
08	19,41	19,80	20,20	20,60	21,01
09	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
10	20,90	21,32	21,75	22,19	22,63
11	21,63	22,06	22,50	22,95	23,41
12	22,44	22,89	23,35	23,82	24,30

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques**  
**Technicienne ou technicien en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au	2006-04-01	2007-04-01	2008-04-01	à compter
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	du
					2009-04-01
01	15,38	15,69	16,00	16,32	16,65
02	15,89	16,21	16,53	16,86	17,20
03	16,55	16,88	17,22	17,56	17,91
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
06	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
07	19,19	19,57	19,96	20,36	20,77
08	19,89	20,29	20,70	21,11	21,53
09	20,63	21,04	21,46	21,89	22,33
10	21,40	21,83	22,27	22,72	23,17
11	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
12	23,07	23,53	24,00	24,48	24,97

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	jusqu'au	2006-04-01	2007-04-01	2008-04-01	à compter
	2006-03-31	2007-03-31	2008-03-31	2009-03-31	du
					2009-04-01
01	17,63	17,98	18,34	18,71	19,08
02	18,18	18,54	18,91	19,29	19,68
03	18,71	19,08	19,46	19,85	20,25
04	19,21	19,59	19,98	20,38	20,79
05	19,78	20,18	20,58	20,99	21,41
06	20,37	20,78	21,20	21,62	22,05
07	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
08	21,47	21,90	22,34	22,79	23,25
09	22,13	22,57	23,02	23,48	23,95
10	22,74	23,19	23,65	24,12	24,60
11	23,48	23,95	24,43	24,92	25,42
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	17,24	17,58	17,93	18,29	18,66
02	17,76	18,12	18,48	18,85	19,23
03	18,32	18,69	19,06	19,44	19,83
04	18,89	19,27	19,66	20,05	20,45
05	19,50	19,89	20,29	20,70	21,11
06	20,07	20,47	20,88	21,30	21,73
07	20,71	21,12	21,54	21,97	22,41
08	21,36	21,79	22,23	22,67	23,12
09	22,02	22,46	22,91	23,37	23,84
10	22,68	23,13	23,59	24,06	24,54
11	23,41	23,88	24,36	24,85	25,35
12	24,12	24,60	25,09	25,59	26,10

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

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,14	17,48	17,83	18,19	18,55
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
05	18,81	19,19	19,57	19,96	20,36
06	19,36	19,75	20,15	20,55	20,96
07	19,97	20,37	20,78	21,20	21,62
08	20,59	21,00	21,42	21,85	22,29
09	21,24	21,66	22,09	22,53	22,98
10	21,88	22,32	22,77	23,23	23,69
11	22,57	23,02	23,48	23,95	24,43
12	23,27	23,74	24,21	24,69	25,18

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	17,39	17,74	18,09	18,45	18,82
02	17,98	18,34	18,71	19,08	19,46
03	18,53	18,90	19,28	19,67	20,06
04	19,18	19,56	19,95	20,35	20,76
05	19,79	20,19	20,59	21,00	21,42
06	20,42	20,83	21,25	21,68	22,11
07	21,08	21,50	21,93	22,37	22,82
08	21,79	22,23	22,67	23,12	23,58
09	22,51	22,96	23,42	23,89	24,37
10	23,24	23,70	24,17	24,65	25,14
11	23,99	24,47	24,96	25,46	25,97
12	24,78	25,28	25,79	26,31	26,84

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	20,80	21,22	21,64	22,07	22,51
02	21,51	21,94	22,38	22,83	23,29
03	22,21	22,65	23,10	23,56	24,03
04	22,99	23,45	23,92	24,40	24,89
05	23,77	24,25	24,74	25,23	25,73
06	24,56	25,05	25,55	26,06	26,58
07	25,48	25,99	26,51	27,04	27,58
08	26,37	26,90	27,44	27,99	28,55
09	27,30	27,85	28,41	28,98	29,56

**1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique**Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
05	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,98	15,28	15,59	15,90	16,22
02	15,44	15,75	16,07	16,39	16,72
03	15,88	16,20	16,52	16,85	17,19
04	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
05	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
06	17,37	17,72	18,07	18,43	18,80
07	17,89	18,25	18,62	18,99	19,37
08	18,41	18,78	19,16	19,54	19,93
09	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,70	14,99	15,29	15,60	15,91
03	15,13	15,43	15,74	16,05	16,37
04	15,70	16,01	16,33	16,66	16,99
05	16,12	16,44	16,77	17,11	17,45
06	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
07	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	16,63	16,96	17,30	17,65	18,00
02	17,16	17,50	17,85	18,21	18,57
03	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
04	18,25	18,62	18,99	19,37	19,76
05	18,84	19,22	19,60	19,99	20,39

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	15,81	16,13	16,45	16,78	17,12
02	16,37	16,70	17,03	17,37	17,72
03	16,97	17,31	17,66	18,01	18,37
04	17,62	17,97	18,33	18,70	19,07
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	18,93	19,31	19,70	20,09	20,49
02	19,58	19,97	20,37	20,78	21,20
03	20,26	20,67	21,08	21,50	21,93
04	20,91	21,33	21,76	22,20	22,64
05	21,62	22,05	22,49	22,94	23,40
06	22,35	22,80	23,26	23,73	24,20
07	23,11	23,57	24,04	24,52	25,01

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28

**1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF**Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	17,81	18,17	18,53	18,90	19,28
02	18,33	18,70	19,07	19,45	19,84
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,16	20,56	20,97	21,39	21,82
06	20,72	21,13	21,55	21,98	22,42

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	15,51	15,82	16,14	16,46	16,79
02	16,05	16,37	16,70	17,03	17,37
03	16,59	16,92	17,26	17,61	17,96
04	17,13	17,47	17,82	18,18	18,54
05	17,70	18,05	18,41	18,78	19,16

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	17,67	18,02	18,38	18,75	19,13
02	18,31	18,68	19,05	19,43	19,82
03	18,92	19,30	19,69	20,08	20,48
04	19,56	19,95	20,35	20,76	21,18
05	20,17	20,57	20,98	21,40	21,83
06	20,85	21,27	21,70	22,13	22,57
07	21,55	21,98	22,42	22,87	23,33

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
03	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
04	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	14,23	14,51	14,80	15,10	15,40
02	14,73	15,02	15,32	15,63	15,94
03	15,25	15,56	15,87	16,19	16,51
04	15,77	16,09	16,41	16,74	17,07
05	16,29	16,62	16,95	17,29	17,64
06	16,86	17,20	17,54	17,89	18,25
07	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre**

Semaine : 35 heures

<b>Échelon</b>	<b>Taux jusqu'au 2006-03-31</b>	<b>Taux 2006-04-01 au 2007-03-31</b>	<b>Taux 2007-04-01 au 2008-03-31</b>	<b>Taux 2008-04-01 au 2009-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2009-04-01</b>
01	16,21	16,53	16,86	17,20	17,54
02	16,71	17,04	17,38	17,73	18,08
03	17,21	17,55	17,90	18,26	18,63
04	17,72	18,07	18,43	18,80	19,18
05	18,26	18,63	19,00	19,38	19,77
06	18,79	19,17	19,55	19,94	20,34
07	19,35	19,74	20,13	20,53	20,94

### 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 jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
<b>Apprentie ou apprenti de métiers</b>					
<b>1<sup>re</sup> année</b>	14,16	14,44	14,73	15,02	15,32
<b>2<sup>e</sup> année</b>	14,61	14,90	15,20	15,50	15,81
<b>3<sup>e</sup> année</b>	15,11	15,41	15,72	16,03	16,35
<b>4<sup>e</sup> année</b>	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
<b>Ébéniste</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Électricienne ou électricien</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Électricienne ou électricien, classe principale</b>	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
<b>Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie</b>	21,07	21,49	21,92	22,36	22,81
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe II</b>	18,43	18,80	19,18	19,56	19,95
<b>Mécanicienne ou mécanicien, classe I</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes</b>					
<b>Classe 4</b>	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
<b>Classe 3</b>	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
<b>Classe 2</b>	20,03	20,43	20,84	21,26	21,69
<b>Classe 1</b>	20,68	21,09	21,51	21,94	22,38

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
<b>Menuisière ou menuisier</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
<b>Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52
<b>Peintre</b>	17,58	17,93	18,29	18,66	19,03
<b>Serrurière ou serrurier</b>	18,03	18,39	18,76	19,14	19,52
<b>Soudeuse ou soudeur</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Spécialiste en mécanique d'ajustage</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Tuyauteuse ou tuyauteur</b>	19,82	20,22	20,62	21,03	21,45
<b>Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien</b>	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73

## 1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
<b>Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds</b>	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
<b>Aide de métiers</b>	15,62	15,93	16,25	16,58	16,91
<b>Buandière ou buandier</b>	15,08	15,38	15,69	16,00	16,32
<b>Concierge (9 275 m<sup>2</sup> et plus)</b>	17,93	18,29	18,66	19,03	19,41
<b>Concierge (moins de 9 275 m<sup>2</sup>)</b>	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62
<b>Concierge de nuit (9 275 m<sup>2</sup> et plus)</b>	17,27	17,62	17,97	18,33	18,70
<b>Concierge de nuit (moins de 9 275 m<sup>2</sup>)</b>	15,86	16,18	16,50	16,83	17,17
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules légers</b>	15,27	15,58	15,89	16,21	16,53
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules lourds</b>	17,44	17,79	18,15	18,51	18,88
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe II</b>	18,23	18,59	18,96	19,34	19,73
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe I</b>	18,96	19,34	19,73	20,12	20,52

Classes d'emplois	Taux jusqu'au 2006-03-31 \$	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 \$	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 \$	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 \$	Taux à compter du 2009-04-01 \$
<b>Gardiennne ou gardien</b>	14,58	14,87	15,17	15,47	15,78
<b>Jardinière ou jardinier</b>	16,45	16,78	17,12	17,46	17,81
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II</b> (aide-concierge, journalier)	14,91	15,21	15,51	15,82	16,14
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I</b> (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	16,27	16,60	16,93	17,27	17,62

**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	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	17,36	17,79	18,05	18,41	18,68	18,95	19,22
02	17,99	18,44	18,71	19,08	19,36	19,64	19,92
03	18,67	19,14	19,42	19,81	20,10	20,39	20,68
04	19,35	19,83	20,12	20,52	20,82	21,12	21,42
05	20,06	20,56	20,86	21,28	21,59	21,90	22,22
06	20,81	21,33	21,64	22,07	22,39	22,71	23,04
07	21,58	22,12	22,44	22,89	23,22	23,56	23,90
08	22,36	22,92	23,25	23,72	24,06	24,41	24,76
09	23,19	23,77	24,11	24,59	24,94	25,30	25,67
10	24,04	24,64	25,00	25,50	25,87	26,24	26,62
11	24,94	25,56	25,93	26,45	26,83	27,22	27,61
12	25,86	26,51	26,89	27,43	27,83	28,23	28,64

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	19,60	19,88	20,28	20,58	20,99	21,41
02	20,32	20,61	21,02	21,32	21,75	22,19
03	21,09	21,39	21,82	22,13	22,57	23,02
04	21,85	22,17	22,61	22,93	23,39	23,86
05	22,66	22,99	23,45	23,79	24,27	24,76
06	23,50	23,84	24,32	24,65	25,14	25,64
07	24,38	24,73	25,22	25,57	26,08	26,60
08	25,26	25,62	26,13	26,51	27,04	27,58
09	26,18	26,56	27,09	27,49	28,04	28,60
10	27,15	27,54	28,09	28,51	29,08	29,66
11	28,16	28,57	29,14	29,57	30,16	30,76
12	29,21	29,63	30,22	30,65	31,26	31,89

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	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	14,55	14,91	15,03	15,33	15,45	15,57	15,69
02	15,15	15,53	15,65	15,96	16,08	16,20	16,33
03	15,65	16,04	16,16	16,48	16,61	16,74	16,87
04	16,22	16,63	16,76	17,10	17,23	17,36	17,49
05	16,81	17,23	17,36	17,71	17,85	17,99	18,13
06	17,41	17,85	17,99	18,35	18,49	18,63	18,77
07	18,01	18,46	18,60	18,97	19,12	19,27	19,42
08	18,71	19,18	19,33	19,72	19,87	20,02	20,18
09	19,43	19,92	20,07	20,47	20,63	20,79	20,95
10	20,14	20,64	20,80	21,22	21,38	21,55	21,72
11	20,85	21,37	21,54	21,97	22,14	22,31	22,48
12	21,63	22,17	22,34	22,79	22,97	23,15	23,33

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	16,00	16,12	16,44	16,58	16,91	17,25
02	16,66	16,79	17,13	17,26	17,61	17,96
03	17,21	17,34	17,69	17,83	18,19	18,55
04	17,84	17,98	18,34	18,48	18,85	19,23
05	18,49	18,63	19,00	19,16	19,54	19,93
06	19,15	19,30	19,69	19,84	20,24	20,64
07	19,81	19,96	20,36	20,51	20,92	21,34
08	20,58	20,74	21,15	21,32	21,75	22,19
09	21,37	21,54	21,97	22,14	22,58	23,03
10	22,15	22,32	22,77	22,95	23,41	23,88
11	22,93	23,11	23,57	23,77	24,25	24,74
12	23,80	23,98	24,46	24,63	25,12	25,62

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21	2002-01-01	2002-11-21	2003-04-01	2003-11-21	2004-11-21	2005-11-20
	au 2001-12-31	au 2002-11-20	au 2003-03-31	au 2003-11-20	au 2004-11-20	au 2005-11-19	au 2006-03-31
01	14,76	15,13	15,19	15,49	15,55	15,61	15,67
02	15,26	15,64	15,70	16,01	16,07	16,13	16,19
03	15,89	16,29	16,35	16,68	16,74	16,80	16,86
04	16,44	16,85	16,91	17,25	17,31	17,37	17,43
05	17,09	17,52	17,59	17,94	18,01	18,08	18,15
06	17,70	18,14	18,21	18,57	18,64	18,71	18,78
07	18,42	18,88	18,95	19,33	19,40	19,47	19,54
08	19,09	19,57	19,64	20,03	20,10	20,17	20,24
09	19,81	20,31	20,39	20,80	20,88	20,96	21,04
10	20,55	21,06	21,14	21,56	21,64	21,72	21,80
11	21,32	21,85	21,93	22,37	22,45	22,53	22,61
12	22,15	22,70	22,78	23,24	23,33	23,42	23,51

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01	2006-11-21	2007-04-01	2007-11-21	2008-04-01	à compter
	au 2006-11-20	au 2007-03-31	au 2007-11-20	au 2008-03-31	au 2009-03-31	du 2009-04-01
01	15,98	16,04	16,36	16,43	16,76	17,10
02	16,51	16,57	16,90	16,97	17,31	17,66
03	17,20	17,26	17,61	17,68	18,03	18,39
04	17,78	17,85	18,21	18,28	18,65	19,02
05	18,51	18,58	18,95	19,02	19,40	19,79
06	19,16	19,23	19,61	19,68	20,07	20,47
07	19,93	20,00	20,40	20,48	20,89	21,31
08	20,64	20,72	21,13	21,24	21,66	22,09
09	21,46	21,54	21,97	22,04	22,48	22,93
10	22,24	22,32	22,77	22,86	23,32	23,79
11	23,06	23,15	23,61	23,73	24,20	24,68
12	23,98	24,07	24,55	24,63	25,12	25,62

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social**  
**Technicienne ou technicien en éducation spécialisée**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	16,22	16,63	16,97	17,31	17,66	18,02	18,39
02	16,72	17,14	17,49	17,84	18,20	18,57	18,95
03	17,24	17,67	18,03	18,39	18,76	19,14	19,53
04	17,78	18,22	18,59	18,96	19,34	19,73	20,13
05	18,36	18,82	19,20	19,58	19,98	20,39	20,80
06	18,90	19,37	19,76	20,16	20,57	20,99	21,42
07	19,49	19,98	20,39	20,80	21,22	21,65	22,09
08	20,10	20,60	21,02	21,44	21,88	22,32	22,77
09	20,72	21,24	21,67	22,10	22,55	23,01	23,48
10	21,35	21,88	22,32	22,77	23,23	23,70	24,18
11	22,03	22,58	23,04	23,50	23,98	24,47	24,97
12	22,70	23,27	23,74	24,21	24,70	25,20	25,71

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	18,76	19,14	19,52	19,91	20,31	20,72
02	19,33	19,72	20,11	20,51	20,92	21,34
03	19,92	20,32	20,73	21,17	21,59	22,02
04	20,53	20,95	21,37	21,82	22,26	22,71
05	21,22	21,65	22,08	22,52	22,97	23,43
06	21,85	22,29	22,74	23,19	23,65	24,12
07	22,53	22,99	23,45	23,91	24,39	24,88
08	23,23	23,70	24,17	24,65	25,14	25,64
09	23,95	24,44	24,93	25,43	25,94	26,46
10	24,66	25,16	25,66	26,19	26,71	27,24
11	25,47	25,99	26,51	27,03	27,57	28,12
12	26,22	26,75	27,29	27,87	28,43	29,00

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21	2002-01-01	2002-11-21	2003-04-01	2003-11-21	2004-11-21	2005-11-20
	au	au	au	au	au	au	au
	2001-12-31	2002-11-20	2003-03-31	2003-11-20	2004-11-20	2005-11-19	2006-03-31
01	16,73	17,15	17,25	17,60	17,70	17,80	17,89
02	17,30	17,73	17,83	18,19	18,29	18,40	18,50
03	17,83	18,28	18,39	18,76	18,87	18,98	19,08
04	18,45	18,91	19,02	19,40	19,51	19,62	19,73
05	19,04	19,52	19,63	20,02	20,14	20,26	20,37
06	19,64	20,13	20,25	20,66	20,78	20,90	21,01
07	20,29	20,80	20,92	21,34	21,46	21,58	21,71
08	20,96	21,48	21,60	22,03	22,16	22,29	22,43
09	21,65	22,19	22,32	22,77	22,90	23,03	23,16
10	22,35	22,91	23,04	23,50	23,64	23,78	23,91
11	23,08	23,66	23,80	24,28	24,42	24,56	24,69
12	23,84	24,44	24,58	25,07	25,21	25,36	25,50

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01	2006-11-21	2007-04-01	2007-11-21	2008-04-01	à compter
	au	au	au	au	au	du
	2006-11-20	2007-03-31	2007-11-20	2008-03-31	2009-03-31	2009-04-01
01	18,25	18,25	18,62	18,65	19,02	19,40
02	18,87	18,87	19,25	19,27	19,66	20,05
03	19,46	19,46	19,85	19,87	20,27	20,68
04	20,12	20,12	20,52	20,56	20,97	21,39
05	20,78	20,78	21,20	21,23	21,65	22,08
06	21,43	21,43	21,86	21,88	22,32	22,77
07	22,14	22,14	22,58	22,60	23,05	23,51
08	22,88	22,88	23,34	23,36	23,83	24,31
09	23,62	23,62	24,09	24,11	24,59	25,08
10	24,39	24,39	24,88	24,91	25,41	25,92
11	25,18	25,18	25,68	25,71	26,22	26,74
12	26,01	26,01	26,53	26,56	27,09	27,63

## 2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,81	14,16	14,37	14,66	14,88	15,10	15,33
02	14,30	14,66	14,88	15,18	15,41	15,64	15,87
03	14,81	15,18	15,41	15,72	15,95	16,19	16,43
04	15,30	15,68	15,91	16,23	16,47	16,72	16,97
05	15,81	16,21	16,45	16,78	17,03	17,28	17,54
06	16,37	16,78	17,03	17,37	17,63	17,89	18,16
07	16,93	17,35	17,61	17,96	18,23	18,50	18,78

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,64	15,87	16,19	16,42	16,75	17,09
02	16,19	16,43	16,76	17,00	17,34	17,69
03	16,76	17,01	17,35	17,60	17,95	18,31
04	17,31	17,57	17,92	18,20	18,56	18,93
05	17,89	18,16	18,52	18,79	19,17	19,55
06	18,52	18,80	19,18	19,46	19,85	20,25
07	19,16	19,45	19,84	20,12	20,52	20,93

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,69	14,03	14,05	14,33	14,35	14,37	14,39
02	14,08	14,43	14,45	14,74	14,76	14,78	14,80
03	14,54	14,90	14,92	15,22	15,24	15,26	15,28
04	15,06	15,44	15,46	15,77	15,79	15,81	15,83
05	15,49	15,88	15,90	16,22	16,25	16,28	16,31
06	15,99	16,39	16,42	16,75	16,78	16,81	16,84
07	16,54	16,95	16,98	17,32	17,35	17,38	17,41
08	17,08	17,51	17,54	17,89	17,92	17,95	17,98
09	17,66	18,10	18,13	18,49	18,52	18,55	18,58
10	18,33	18,79	18,82	19,20	19,23	19,26	19,29

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,68	14,70	14,99	15,03	15,33	15,64
02	15,10	15,12	15,42	15,46	15,77	16,09
03	15,59	15,61	15,92	15,97	16,29	16,62
04	16,15	16,18	16,50	16,53	16,86	17,20
05	16,64	16,67	17,00	17,01	17,35	17,70
06	17,18	17,21	17,55	17,55	17,90	18,26
07	17,76	17,79	18,15	18,16	18,52	18,89
08	18,34	18,37	18,74	18,75	19,13	19,51
09	18,95	18,98	19,36	19,39	19,78	20,18
10	19,68	19,71	20,10	20,12	20,52	20,93

Classes d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés  
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,68	14,02	14,10	14,38	14,46	14,54	14,62
02	14,10	14,45	14,53	14,82	14,90	14,98	15,06
03	14,49	14,85	14,93	15,23	15,31	15,39	15,47
04	14,95	15,32	15,40	15,71	15,79	15,87	15,95
05	15,38	15,76	15,84	16,16	16,25	16,34	16,43
06	15,82	16,22	16,31	16,64	16,73	16,82	16,91

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,91	14,99	15,29	15,37	15,68	15,99
02	15,36	15,44	15,75	15,82	16,14	16,46
03	15,78	15,86	16,18	16,27	16,60	16,93
04	16,27	16,36	16,69	16,80	17,14	17,48
05	16,76	16,85	17,19	17,28	17,63	17,98
06	17,25	17,34	17,69	17,78	18,14	18,50

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,79	14,13	14,31	14,60	14,79	14,98	15,17
02	14,12	14,47	14,66	14,95	15,14	15,33	15,53
03	14,44	14,80	14,99	15,29	15,49	15,69	15,89
04	14,79	15,16	15,36	15,67	15,87	16,07	16,28
05	15,13	15,51	15,71	16,02	16,23	16,44	16,65

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,47	15,67	15,98	16,20	16,52	16,85
02	15,84	16,04	16,36	16,59	16,92	17,26
03	16,21	16,42	16,75	16,97	17,31	17,66
04	16,61	16,82	17,16	17,37	17,72	18,07
05	16,98	17,20	17,54	17,78	18,14	18,50

**2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF**Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,76	14,10	14,25	14,54	14,70	14,86	15,02
02	14,09	14,44	14,60	14,89	15,05	15,21	15,37
03	14,41	14,77	14,93	15,23	15,39	15,56	15,73
04	14,76	15,13	15,29	15,60	15,77	15,94	16,11

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,32	15,49	15,80	15,96	16,28	16,61
02	15,68	15,85	16,17	16,35	16,68	17,01
03	16,04	16,21	16,53	16,72	17,05	17,39
04	16,43	16,61	16,94	17,12	17,46	17,81

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	14,72	15,09	15,22	15,52	15,65	15,79	15,93
02	15,21	15,59	15,73	16,04	16,18	16,32	16,46
03	15,72	16,11	16,25	16,58	16,72	16,87	17,02
04	16,27	16,68	16,82	17,16	17,31	17,46	17,61
05	16,82	17,24	17,39	17,74	17,89	18,05	18,21

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	16,25	16,39	16,72	16,86	17,20	17,54
02	16,79	16,94	17,28	17,43	17,78	18,14
03	17,36	17,51	17,86	18,00	18,36	18,73
04	17,96	18,12	18,48	18,65	19,02	19,40
05	18,57	18,73	19,10	19,27	19,66	20,05

Classe **Agente ou agent de bureau, classe principale**

d'emplois :

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	17,08	17,51	17,56	17,91	17,96	18,01	18,06
02	17,58	18,02	18,07	18,43	18,49	18,55	18,61
03	18,15	18,60	18,66	19,03	19,09	19,15	19,21
04	18,77	19,24	19,30	19,69	19,75	19,81	19,87
05	19,34	19,82	19,88	20,28	20,34	20,40	20,46
06	19,87	20,37	20,43	20,84	20,90	20,96	21,02

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	18,42	18,48	18,85	18,91	19,29	19,68
02	18,98	19,04	19,42	19,47	19,86	20,26
03	19,59	19,65	20,04	20,10	20,50	20,91
04	20,27	20,33	20,74	20,79	21,21	21,63
05	20,87	20,93	21,35	21,41	21,84	22,28
06	21,44	21,50	21,93	22,00	22,44	22,89

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,64	13,98	14,09	14,37	14,48	14,59	14,70

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	14,99	15,11	15,41	15,54	15,85	16,17

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	13,76	14,10	14,26	14,55	14,71	14,87	15,03
02	14,18	14,53	14,69	14,98	15,15	15,32	15,49
03	14,57	14,93	15,10	15,40	15,57	15,74	15,91
04	15,03	15,41	15,58	15,89	16,07	16,25	16,43
05	15,47	15,86	16,04	16,36	16,54	16,72	16,91
06	15,91	16,31	16,49	16,82	17,01	17,20	17,39

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	15,33	15,50	15,81	15,99	16,31	16,64
02	15,80	15,97	16,29	16,47	16,80	17,14
03	16,23	16,41	16,74	16,93	17,27	17,62
04	16,76	16,95	17,29	17,47	17,82	18,18
05	17,25	17,44	17,79	17,98	18,34	18,71
06	17,74	17,94	18,30	18,50	18,87	19,25

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-03-31
01	16,05	16,45	16,59	16,92	17,06	17,21	17,36
02	16,53	16,94	17,08	17,42	17,57	17,72	17,87
03	17,04	17,47	17,62	17,97	18,12	18,27	18,43
04	17,58	18,02	18,17	18,53	18,69	18,85	19,01

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2006-04-01 au 2006-11-20	2006-11-21 au 2007-03-31	2007-04-01 au 2007-11-20	2007-11-21 au 2008-03-31	2008-04-01 au 2009-03-31	à compter du 2009-04-01
01	17,71	17,86	18,22	18,37	18,74	19,11
02	18,23	18,39	18,76	18,93	19,31	19,70
03	18,80	18,96	19,34	19,52	19,91	20,31
04	19,39	19,56	19,95	20,12	20,52	20,93

Classe d'emplois : **Téléphoniste**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
	2001-11-21 au 2001-12-31	2002-01-01 au 2002-11-20	2002-11-21 au 2003-03-31	2003-04-01 au 2003-11-20	2003-11-21 au 2004-11-20	2004-11-21 au 2005-11-19	2005-11-20 au 2006-01-31
01	13,74	14,08	14,21	14,49	14,62	14,76	14,90
02	14,07	14,42	14,55	14,84	14,98	15,12	15,26
03	14,39	14,75	14,89	15,19	15,33	15,47	15,61

## 2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

### 2.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service

Classe d'emplois : **Aide général de cuisine**

Semaine : 38,75 heures

<b>Taux</b> 2001-11-21 au 2001-12-31	<b>Taux</b> 2002-01-01 au 2002-11-20	<b>Taux</b> 2002-11-21 au 2003-03-31	<b>Taux</b> 2003-04-01 au 2003-11-20	<b>Taux</b> 2003-11-21 au 2004-11-20	<b>Taux</b> 2004-11-21 au 2005-11-19	<b>Taux</b> 2005-11-20 au 2006-03-31
14,05	14,40	14,51	14,80	14,91	15,02	15,13
<b>Taux</b> 2006-04-01 au 2006-11-20	<b>Taux</b> 2006-11-21 au 2007-03-31	<b>Taux</b> 2007-04-01 au 2007-11-20	<b>Taux</b> 2007-11-21 au 2008-03-31	<b>Taux</b> 2008-04-01 au 2009-03-31	<b>Taux</b> à compter du 2009-04-01	
15,43	15,55	15,86	15,99	16,31	16,64	

Classe d'emplois : **Cuisinière ou cuisinier, classe III**

Semaine : 38,75 heures

<b>Taux</b> 2001-11-21 au 2001-12-31	<b>Taux</b> 2002-01-01 au 2002-11-20	<b>Taux</b> 2002-11-21 au 2003-03-31	<b>Taux</b> 2003-04-01 au 2003-11-20	<b>Taux</b> 2003-11-21 au 2004-11-20	<b>Taux</b> 2004-11-21 au 2005-11-19	<b>Taux</b> 2005-11-20 au 2006-03-31
15,89	16,29	16,42	16,75	16,88	17,01	17,15
<b>Taux</b> 2006-04-01 au 2006-11-20	<b>Taux</b> 2006-11-21 au 2007-03-31	<b>Taux</b> 2007-04-01 au 2007-11-20	<b>Taux</b> 2007-11-21 au 2008-03-31	<b>Taux</b> 2008-04-01 au 2009-03-31	<b>Taux</b> à compter du 2009-04-01	
17,49	17,63	17,98	18,13	18,49	18,86	

Classe d'emplois : **Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III**

Semaine : 38,75 heures

<b>Taux</b> <b>2001-11-21</b> <b>au</b> <b>2001-12-31</b>	<b>Taux</b> <b>2002-01-01</b> <b>au</b> <b>2002-11-20</b>	<b>Taux</b> <b>2002-11-21</b> <b>au</b> <b>2003-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2003-04-01</b> <b>au</b> <b>2003-11-20</b>	<b>Taux</b> <b>2003-11-21</b> <b>au</b> <b>2004-11-20</b>	<b>Taux</b> <b>2004-11-21</b> <b>au</b> <b>2005-11-19</b>	<b>Taux</b> <b>2005-11-20</b> <b>au</b> <b>2006-03-31</b>
13,64	13,98	14,09	14,37	14,48	14,59	14,70

<b>Taux</b> <b>2006-04-01</b> <b>au</b> <b>2006-11-20</b>	<b>Taux</b> <b>2006-11-21</b> <b>au</b> <b>2007-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2007-04-01</b> <b>au</b> <b>2007-11-20</b>	<b>Taux</b> <b>2007-11-21</b> <b>au</b> <b>2008-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>2008-04-01</b> <b>au</b> <b>2009-03-31</b>	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2009-04-01</b>
14,99	15,11	15,41	15,54	15,85	16,17

**ANNEXE II****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié visé, 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 ou qu'il 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou tout salarié tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette salariée ou ce salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la salariée ou le salarié ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de deux cents dollars (200 \$).

**Compensation pour le bail**

7. La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-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 salariée ou du salarié relocalisé, 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 salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. 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 salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la Commission, pour elle ou lui 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 salariée ou du salarié ne sont pas relocalisés immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié des pièces justificatives à la Commission qui l'engage.

## ANNEXE III

## CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

À L'ATTENTION DE : la Commission scolaire Crie

La salariée ou le salarié soussigné de la Commission scolaire Crie

\_\_\_\_\_ autorise par les présentes  
(nom et prénom de la salariée ou du salarié)

\_\_\_\_\_ la représentante ou le représentant  
(nom et prénom de la personne autorisée)

syndical, 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 \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Signature : \_\_\_\_\_  
(salariée ou salarié)

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 APPELÉ(E) LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

**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.

**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 salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle ou il a été déplacé conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
- c) Dans le cas où la salariée ou le salarié en disponibilité est relocalisé 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.
- 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 salariée ou le salarié 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 disposition en raison des avantages et conditions auxquels les salariées ou salariés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé à traitement différé ne peut pas débuter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la salariée ou du salarié a commencé à être différé.

**III- Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle ou il 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 salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il 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 ou il a droit en vertu de l'article III;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé sabbatique, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou il 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 salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, à la condition suivante :

la Commission rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

#### **VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié**

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, 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.

#### **VIII- Mise en disponibilité de la salariée ou du salarié**

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis 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 salariée ou du salarié**

Advenant le décès de la salariée ou du salarié 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.

#### **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 salariée ou du salarié, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il 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 ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

**B) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdue jusqu'au moment où le congé a été planifié :**

Dans ce cas, la salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1) elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2) elle ou il 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.

**C) 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.

**XI- Maladie professionnelle ou accident du travail**

Lorsque survient une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'article 7-7.00 s'applique à la date de l'événement; la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un des choix suivants :

- a) interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V s'applique alors;
- b) mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V s'appliquant alors.

**XII- Congé de maternité (vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines) et congé pour adoption (dix (10) semaines)**

A) Si le congé de maternité 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 dix (10) 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) Malgré le paragraphe précédent, si le congé de maternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. 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 \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

\_\_\_\_\_  
Signature de la salariée ou du salarié

**ANNEXE V****DISPOSITIONS RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX****Dispositions transitoires**

Les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur le 31 décembre 2005 continuent de s'appliquer après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 à la salariée ou au salarié qui, le 31 décembre 2005, bénéficie du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

**Modifications**

Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

## ANNEXE VI

## DÉMISSION DU SYNDICAT

Le Syndicat convient de ne pas faire de pression auprès de la Commission afin d'obtenir le congédiement d'une salariée ou d'un salarié qui aurait cessé d'être membre du Syndicat.

Pour sa part, la Commission convient de ne pas faire de pression auprès de ses salariées ou salariés pour les inciter à démissionner du Syndicat.

---

Pour le Syndicat

---

Pour la Commission

**ANNEXE VII****OUTILS**

Pour les salariées ou salariés pour lesquels la Commission exige l'utilisation de leurs propres outils dans le cadre de leur travail, la Commission procède comme suit :

au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, la Commission évalue pour chaque salariée ou salarié concerné la valeur<sup>1</sup> des outils qui sont la propriété de la salariée ou du salarié et dont elle lui exige l'utilisation dans le cadre de son travail. La Commission verse alors à la salariée ou au salarié concerné une allocation équivalant à quinze (15) pour cent de la valeur globale de ces outils au 1<sup>er</sup> septembre.

---

<sup>1</sup> Cette valeur est déterminée en tenant compte du coût d'achat réel de l'outil.

**A1 ANNEXE VIII AJOUT DE RESSOURCES AUX ÉLÈVES À RISQUE ET AUX ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## A1 ANNEXE IX

## DEMANDE D'ADHÉSION SYNDICALE

**Personnel de soutien**

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

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

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

---

 Signature du candidat

Date

---

 Signature du témoin

Date



## ANNEXE XI

## LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

**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 (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2), 3) et 6); à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2) et 4) et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2) et 5), le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

**2) Modifications apportées au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE****A) Définition de conjointe ou conjoint**

La définition de conjointe ou de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si une ou un enfant est né ou à naître de cette union ou
- si une ou un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union ou
- si l'une ou l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

**B) Compensation de la réduction actuarielle**

Une salariée ou un salarié visé par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la Commission administrative des régime de retraite et d'assurances (CARRA) les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2001 et s'appliquent à une salariée ou un salarié dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

**C) Exonération des cotisations**

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux (2) années à trois (3) années, et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il était demeuré au travail, sauf si elle ou il est couvert par un contrat d'assurance-salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans la convention. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une troisième année, même si la salariée ou le salarié n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance-salaire au cours de cette période.

La salariée ou le salarié participant déclaré invalide à la fin du vingt-quatrième (24<sup>e</sup>) mois d'exonération est présumée invalide une troisième année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite à la suite d'un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une salariée ou un salarié participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1<sup>er</sup> janvier 1998 ou après.

**D) Salariée ou salarié participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles**

Les parties conviennent de mandater le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une salariée ou un salarié participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser, conformément à l'article 116 de cette loi.

**3) Autres modifications apportées au RREGOP**

**A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1999, une salariée ou un salarié participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

**B) Introduction de deux (2) nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle**

- soixante (60) ans d'âge;
- trente-cinq (35) années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant soixante-cinq (65) ans.

**C) Revalorisation de certaines années de service**

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au quatrième alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite, malgré un transfert dans un compte de retraite immobilisé (CRI), sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible à la conjointe ou au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de deux cent trente dollars (230 \$) pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant total de ces deux (2) prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au premier alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une salariée ou un salarié participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à une salariée ou un salarié retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une salariée ou un salarié participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une salariée ou un salarié participant peut acquérir avec trente-cinq (35) années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'appendice 1.

La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RREGOP depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

#### **D) Indexation des rentes de retraite**

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

#### **E) Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite**

Une salariée ou un salarié participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une salariée ou un salarié participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une salariée ou un salarié en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert à la suite d'une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1<sup>er</sup> janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une salariée ou d'un salarié pensionné, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de trois pour cent (3 %) par année qui est appliqué si une salariée ou un salarié participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- soixante (60) ans d'âge;
- trente (30) années de service;
- le facteur quatre-vingts (80) (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq (5) années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les salariées ou salariés participants qui prennent leur retraite.

#### **F) Date limite**

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

**G) Pouvoirs et devoirs du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.**

Le comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

**H) Poste budgétaire supplémentaire**

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les personnes représentantes des salariées ou salariés participants au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de cent cinquante mille dollars (150 000 \$) par année. L'excédent non utilisé une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder deux cent cinquante mille dollars (250 000 \$) par année.

Les représentants des salariées ou salariés participants au comité de vérification du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des salariées ou salariés participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable (comité de retraite, comité de vérification ou comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le comité de retraite.

**I) Demandes conjointes d'études à la CARRA**

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

**4) Autres modifications apportées au RRE et au RRF**

**A) Taux de cotisation des salariées et salariés participants**

L'ensemble des salariées ou salariés participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une salariée ou d'un salarié participant du RREGOP
- ou
- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
  - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant trois pour cent (3 %) (IPC - 3 %);
  - de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'appendice 2 de la présente entente.

Si les salariées ou salariés participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

**Au RRE**

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au RRF**

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

**Au RRE**

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

**Au RRF**

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la salariée ou le salarié participant dont le nombre d'années de service crédité excède trente-cinq (35) années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

**B) Harmonisation fiscale**

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux salariées ou salariés participants du RRE et du RRF les droits qu'elles ou ils qu'ils avaient avant les modifications prévues à l'alinéa précédent, est mis en place.

**C) Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF**

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux salariées ou salariés participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable. La salariée ou le salarié qui a pris sa retraite depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 si elle ou il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer toutes les salariées ou salariés retraités du RRE ou du RRF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

**5) Autres modifications apportées au RRCE**

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes A), D) et F) de l'article 3 s'appliquent aussi aux salariées ou salariés participants du RRCE de même qu'au paragraphe C) de l'article 3, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

**6) Financement de certaines modifications apportées au RREGOP**

**A) Revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 de la présente lettre d'intention**

- 1) Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1<sup>er</sup> janvier 2000.
- 2) Dans les six (6) mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999 tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2000 sont considérés.
- 3) La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1<sup>er</sup> janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.

- 4) Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5) Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6) Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de quatre pour cent (4 %). Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

**B) Critères d'admissibilité à la retraite [prévus au paragraphe B) de l'article 3] et années aux fins d'admissibilité [prévues au paragraphe E) de l'article 3]**

- 1) Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.
- 2) La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des salariées et salariés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000 et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.
- 3) La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1<sup>er</sup> janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4) En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les salariées ou salariés participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au sous-paragraphe 5) se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1<sup>er</sup> janvier 2000) sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 –5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1<sup>er</sup> juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la date du transfert.

- 5) À tous les trois (3) ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux (2) fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les salariées ou salariés retraités des trois (3) dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacune des salariées ou chacun des salariés retraités des trois (3) dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au sous-paragraphe 4). Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6) Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7) Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1<sup>er</sup> janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8) À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (soixante (60) ans d'âge ou trente-cinq (35) années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

## 7) Retraite graduelle

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet « conditions de travail » devant s'appliquer aux salariées ou salariés retraités qui se prévaudraient de ce programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, à la suite de la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

#### **8) Retour au travail des salariées et salariés retraités**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des salariées ou salariés retraités du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les salariées ou salariés participants et retraités de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les salariées ou salariés ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

#### **9) Non-discrimination dans les avantages sociaux**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de personnes représentantes du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

#### **10) Droit de rachats**

Les parties donnent au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

#### **11) Modifications des régimes de retraite**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés participants, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente entente ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

## APPENDICE 1 TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

### A) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite avant soixante-cinq (65) ans

Le montant total de la revalorisation prévue au paragraphe C) de l'article 3 correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 1 :  $(F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$

Montant 2 :  $F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1) Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

Montant 3 :  $[F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$

Montant 4 :  $F \times N \times 1,1 \% \times TM$

- 2) Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC - 3 % à partir de cette date.

### B) Prestation initiale pour une salariée ou un salarié participant optant pour la retraite après soixante-cinq (65) ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

$N_L$  : Le minimum entre :

- 1) N  
et
- 2) trente-cinq (35) moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

$CR_{RR}$  : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs, le cas échéant. S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D).

F : 1 moins le pourcentage de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

### C) Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la salariée ou le salarié participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

**D) Application des tests**

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- 1) ceux rachetés;
- 2) ceux provenant de transferts de RCR;
- 3) ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- 4) ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du quatrième alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- 1) si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- 2) dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de six pour cent (6 %) par année, pour la période comprise entre cette date et le soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de la salariée ou du salarié retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- 3) dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la salariée ou le salarié participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la salariée ou le salarié participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{[(\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5)]}{[\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de dix (10 \$) dollars payable mensuellement à compter de soixante-cinq (65) ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP]}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la salariée ou le salarié participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le soixante-cinquième (65<sup>e</sup>) anniversaire de la salariée ou le salarié retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une salariée ou un salarié participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

## **APPENDICE 2 MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF**

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux salariées ou salariés participants actifs au RRE ou au RRF le 1<sup>er</sup> janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de personnes représentantes des parties négociantes et en fait rapport au comité de retraite du RREGOP à l'égard des employées et employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que la salariée ou le salarié cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux salariées ou salariés participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les personnes non syndiquées.

La CARRA doit référer l'employée ou l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines si elle ou il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les salariées ou salariés participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

## ANNEXE XII

## RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

**Règles d'écriture :**

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples :     la salariée ou le salarié a droit...  
                  toute réunion impliquant des salariées ou salariés...  
                  toute salariée et tout salarié couverts par le certificat d'accréditation...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples :     la représentante ou le représentant...  
                  aucune salariée ou aucun salarié...  
                  une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élisioin de l'article;

Exemples :     chaque salariée ou salarié...  
                  aux salariées ou salariés...  
                  à titre de salariée ou salarié...  
                  d'une étudiante ou d'un étudiant...  
                  la salariée ou le salarié...

3. Lorsque la désignation de personne est un épécène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemples :     sa ou son substitut...  
                  sa ou son médecin...

4. Lorsque la désignation de personne est suivi d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux (2) genres;

Exemples :     la salariée ou le salarié à temps complet...  
                  la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples :     la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...  
                  l'unique auteure ou auteur...

## A1 ANNEXE XIII

## MÉDIATION ARBITRALE

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

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

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

## ANNEXE XIV

## 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 salariée ou un salarié 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'emplois.<sup>1</sup>

Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié et la Commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2. Seule la salariée ou seul le salarié régulier à temps complet ou la salariée ou le salarié régulier 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 salariée ou le salarié doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La salariée ou le salarié signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5. A) La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié fournit à la Commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou qu'il 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.
7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle ou il a droit, au prorata des heures travaillées.
8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ou il 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 salariée ou le salarié avant le début de l'entente. La salariée ou le salarié paie sa propre contribution. La salariée ou le salarié a droit, durant l'entente, au régime d'assurance-vie, dont elle ou il bénéficiait avant le début de l'entente.
10. La Commission et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié 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 salariée ou le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il 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 ou il ne s'était pas prévalu du régime.
12. Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu du régime.
13. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze (75) pour cent 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 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 salariée ou le salarié est relocalisé 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

## ANNEXE « A » DE L'ANNEXE XIV

**CONDITIONS ET MODALITÉS RELATIVES À LA MISE À LA  
RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE

APPELÉE CI-APRÈS LA COMMISSION

ET

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

APPELÉ CI-APRÈS LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

**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 XIV.

**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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié**

---

---

---

---

---

---

---

---

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

\_\_\_\_\_  
Signature de la salariée ou du salarié

**A1 ANNEXE XV****ARBITRAGE DE GRIEFS**

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

**I- MÉDIATION PRÉARBITRALE**

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.02.

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

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

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

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

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

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

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

**II- AUTRES MESURES**

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

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

Cette conférence préparatoire a pour objet :

- ° d'améliorer le processus d'arbitrage, de mieux utiliser le temps de disponibilité qu'on y investit et d'accélérer le déroulement des auditions;
- ° de permettre aux parties de déclarer, si cela n'est pas déjà fait, les moyens de défense en droit autres que les moyens préliminaires qu'elles veulent plaider;
- ° de cerner le litige et de définir les questions à débattre en cours d'audition;
- ° d'assurer l'échange entre les parties de toute preuve documentaire;

- de planifier le déroulement de la preuve qu'on souhaite administrer en cours d'audition;
  - d'examiner la possibilité d'admettre certains faits;
  - d'analyser toute autre question pouvant simplifier ou accélérer le déroulement des auditions.
- B) Les griefs portant les numéros suivants du greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'éducation seront entendus à Montréal :
- 85-T0015-5311 : Marie-Louise Chakapash et al.
  - 85-T0017-5311 : Fernande Leduc et al.
  - 85-00026-5311 : Thérèse Lameboy
  - 88-C0001-5311 : Harriet Matoush

## ANNEXE XVI

## DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé 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 salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 suivant les conditions et modalités ci-après :

- a) le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime québécois d'assurance parentale est d'une durée de vingt et une (21) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.12, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée admissible à des prestations du Régime d'assurance-emploi est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.13, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

Le congé de maternité de la salariée qui n'est pas admissible à l'un ou l'autre des régimes est d'une durée de vingt (20) semaines. Toutefois, pour avoir droit à l'indemnité prévue à la clause 5-4.14, la salariée doit avoir travaillé au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;

- b) la salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé;
- c) la salariée ou le salarié 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 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 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 salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

**ANNEXE XVII****JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS**

La Commission s'engage, pour la durée de la convention, à accorder aux employées ou employés de soutien bénéficiaires aux termes 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'oie printanière ou automnale.

Ces jours sont ajoutés aux jours chômés et payés selon l'article 5-2.00 de la convention couvrant le personnel de soutien.

Il est entendu que ces cinq (5) jours doivent être pris en conformité avec le calendrier scolaire applicable à chaque communauté crie afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des écoles. L'employée ou l'employé devra présenter à sa supérieure ou son supérieur immédiat son projet au début de l'année scolaire relativement à la saison choisie.

**ANNEXE XVIII****GRIEFS ET ARBITRAGE**

Une ou un arbitre nommé en vertu des dispositions de la présente convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant le 16 décembre 2005.

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.

**A1 ANNEXE XIX****CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS**

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

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

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le Syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La Commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

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

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

**A1 ANNEXE XX****COMITÉ NATIONAL**

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

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

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

## A1 ANNEXE XXI

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

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

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

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

**1) Révision du Plan de classification**

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

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

- A) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant, le 1<sup>er</sup> février 2006, la classe d'emplois correspondant à la classe d'emplois détenue le jour précédent.
- B) L'avis de classement est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.

<b>Classe d'emplois détenue le 31 janvier 2006</b>	<b>Classe d'emplois attribuée le 1<sup>er</sup> février 2006</b>
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	Opératrice ou opérateur en imprimerie
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale
Responsable d'un service de garde	Technicienne ou technicien en service de garde

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

- A) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de téléphoniste le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois d'agente ou d'agent de bureau, classe II, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.
- B) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'elle ou il détenait au 31 janvier 2006;
  - b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.

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

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

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

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

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

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

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

**Rétroactivité du 1<sup>er</sup> juillet 1998 au 31 janvier 2006**

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

<sup>1</sup> Lire les périodes suivantes :

du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 31 décembre 1999  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2000 au 31 décembre 2000  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2001 au 20 novembre 2001  
 du 21 novembre 2001 au 31 décembre 2001  
 du 1<sup>er</sup> janvier 2002 au 20 novembre 2002

du 21 novembre 2002 au 31 mars 2003  
 du 1<sup>er</sup> avril 2003 au 20 novembre 2003  
 du 21 novembre 2003 au 20 novembre 2004  
 du 21 novembre 2004 au 19 novembre 2005  
 du 20 novembre 2005 au 31 janvier 2006

**Intégration et classement au 1<sup>er</sup> février 2006**

- C) La salariée ou le salarié, détenant la classe d'emplois de secrétaire d'école le 31 janvier 2006, est intégré dans la classe d'emplois de secrétaire d'école ou de centre, le 1<sup>er</sup> février 2006. Un avis de classement à cet effet lui est transmis par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2006. Une copie de l'avis de classement est transmise au Syndicat.
- D) L'intégration de la salariée ou du salarié au 1<sup>er</sup> février 2006 se fait selon la plus avantageuse des formules suivantes :
- a) à l'échelon qu'elle ou il détenait le 31 janvier 2006;
  - b) si la salariée ou le salarié détenait le dernier échelon de son échelle de traitement au 31 janvier 2006, elle ou il se voit attribuer, au 1<sup>er</sup> février 2006, l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- E) Les parties conviennent que les rajustements salariaux attribués aux secrétaires d'écoles et de centres, n'ont pas pour effet d'exclure cette catégorie d'emploi du programme d'équité salariale. Cette catégorie d'emploi fait donc partie du programme d'équité salariale de l'Intersyndical et du Conseil du trésor et, à cet effet, elle fera l'objet d'une évaluation à partir du plan d'évaluation à 17 sous-facteurs. Le cas échéant, d'autres correctifs salariaux pourraient être déterminés, comme ils pourraient l'être pour d'autres catégories d'emploi à prédominance féminine visées par le programme d'équité salariale.

6) Échelle de traitement de la classe d'emplois de secrétaire d'école applicable rétroactivement au 1<sup>er</sup> juillet 1998

L'échelle de traitement révisée et applicable<sup>1</sup> à la classe d'emplois de secrétaire d'école est celle apparaissant ci-dessous, pour les périodes indiquées :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**7) Autres dispositions**

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

**8) Rappel de traitement**

- A) La salariée ou le salarié, secrétaire d'école, à l'emploi de la Commission entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le 30 juin 2006, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

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

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et le 30 juin 2006.

- B) La salariée ou le salarié, téléphoniste, intégré dans la classe d'emplois d'agent de bureau, classe II, à l'emploi de la Commission entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et le 30 juin 2006, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes de la convention :

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

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> février 2006 et le 30 juin 2006.

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

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

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

**ANNEXE XXII****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL  
DES SALARIÉES ET SALARIÉS EMBAUCHÉS 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 SALARIÉE OU SALARIÉ DE  
CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR  
SEMAINE**

Considérant qu'au 16 décembre 2005, il n'y a pas de salariée ou salarié 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 salariée ou salarié de cafétéria.

Les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, à la salariée ou au salarié embauché postérieurement au 16 décembre 2005, 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 XXIII****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.

## A1 ANNEXE XXIV

## PROJETS À CARACTÈRE SOCIAL OU CULTUREL

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

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

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

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

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

ou

- B) d'un projet expérimental.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## A1 ANNEXE XXV

LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES SUR LE TERRITOIRE  
DES DIRECTIONS RÉGIONALES

Directions régionales	Commissions scolaires
<b>Région 01</b> 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
<b>Région 02</b> Du Saguenay–Lac-Saint-Jean	De La Jonquière Lac-Saint-Jean (du) Pays-des-Bleuets (du) Rives-du-Saguenay (des)
<b>Région 03</b> 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)
<b>Région 04</b> De la Mauricie et du Centre-du-Québec	Bois-Francs (des) Chemin-du-Roy (du) Chênes (des) Énergie (de l') Riveraine (de la)
<b>Région 05</b> De l'Estrie	Eastern Townships Hauts-Cantons (des) Région-de-Sherbrooke (de la) Sommets (des)
<b>Région 06.1</b> 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
<b>Région 06.2</b> 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)
<b>Région 06.3</b> De Montréal	English-Montréal Kativik Lester-B.-Pearson Marguerite-Bourgeoys Montréal (de) Pointe-de-l'Île (de la)
<b>Région 07</b> De l'Outaouais	Coeur-des-Vallées (au) Draveurs (des) Hauts-Bois-de-l'Outaouais (des) Portages-de-l'Outaouais (des) Western Québec
<b>Région 08</b> 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)
<b>Région 09</b> De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

**A1 ANNEXE XXVI                      LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AU LOGEMENT AU NORD  
(PROTOCOLE)**

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

- 1) La Commission et les syndicats s'engagent à tenir des discussions sur le logement au Nord.
- A2** 2) À cette fin, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de l'amendement, la Commission et les syndicats forment un comité composé de six (6) personnes, dont trois (3) nommées par la Commission et trois (3) par les syndicats.
- 3) Ce comité a pour mandat d'étudier les questions suivantes :
  - la pénurie de logement et les mesures concrètes à prendre pour la résorber;
  - le logement pour une personne salariée embauchée pour remplacer une autre personne salariée;
  - tout autre sujet pertinent, et ce suite à un consentement mutuel des membres du comité.
- A2** 4) La Commission et les syndicats s'engagent à poursuivre les discussions sur le logement au Nord jusqu'au 22 décembre 2007 et, à l'échéance de cette date, à faire le point sur l'état d'avancement des travaux, selon des critères à déterminer. Le cas échéant, les parties conviennent d'un nouvel échéancier et, si nécessaire, de nouvelles modalités de fonctionnement en lien avec la poursuite des discussions.
- 5) Lors de la tenue d'une réunion du comité sur le logement au Nord, les frais de transport encourus par les déléguées ou délégués membres du comité sont à la charge de la Commission si ces frais de transport, entre son lieu d'affectation et le lieu de la réunion du comité, sont encourus conformément à la politique de frais de voyage en vigueur à la Commission.

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

**ANNEXE XXVII****LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ÉTAPE PRÉALABLE AU DÉPÔT DU GRIEF**

Dans le but de favoriser la résolution des conflits, le Syndicat et la Commission se rencontrent préalablement au dépôt d'un grief. Cette rencontre vise à mieux cerner le problème et à trouver des solutions satisfaisantes pour les parties.

Le défaut des parties de tenir cette rencontre n'a pas pour effet de faire perdre le droit de loger un grief.

**A1 ANNEXE XXVIII****DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LES POSTES PROPRES À  
LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE**

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

**A2 ANNEXE XXIX****MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE  
ÉTABLI CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR  
L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., C. E-12.001)**

Conformément au Programme d'équité salariale et au paragraphe 10 de la section III de l'entente visant sa mise en œuvre, conclue avec les organisations syndicales le 21 décembre 2006, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de ce qui suit :

**1) Modification des taux et échelles de traitement horaires**

Dans les 60 jours suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de traitement horaires en vigueur pour les classes d'emplois visées par un correctif d'équité salariale sont modifiés comme apparaissant à la section 2 de l'annexe I de la convention.

**2) Rappel de traitement**

A) La salariée ou le salarié, à l'emploi de la Commission entre le 21 novembre 2001 et la date où les taux et échelles de traitement horaires sont modifiés conformément à l'article 1, dans une classe d'emplois apparaissant à la section 2 de l'annexe I de la convention, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle ou il aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours des périodes visées à la section 2 de l'annexe I de la convention et selon les dispositions des articles 5-3.00, 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-9.00, 7-7.00 et 8-3.00 de la convention;

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 21 novembre 2001 et la date où les taux et échelles de traitement horaires sont modifiés conformément à l'article 1.

B) La salariée ou le salarié, dont le taux de traitement horaire est, le jour précédent la date de redressement des taux et échelles de traitement horaires, supérieur au taux unique de traitement ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois et égal ou supérieur au nouveau taux unique de traitement ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois, ne reçoit aucun correctif.

C) La salariée ou le salarié, dont le taux de traitement horaire est, le jour précédent la date de redressement des taux et échelles de traitement horaires, égal ou supérieur au taux unique de traitement ou au taux maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois et inférieur au nouveau taux unique de traitement ou au nouveau taux maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois, voit son taux de traitement porté au niveau du nouveau taux unique de traitement ou du nouveau taux maximum de l'échelle de traitement pour sa classe d'emplois.

Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux de traitement corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de salariée ou salarié hors taux ou hors échelle.

**3) Autres dispositions**

A) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente annexe, la Commission fournit au Syndicat la liste des salariées ou salariés ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.

B) La salariée ou le salarié, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à la Commission afin que le montant dû lui soit versé.

À la suite de la demande écrite de la salariée ou du salarié conformément à l'alinéa précédent, la Commission verse le montant dû au plus tard le 30 avril 2007 ou dans les trente (30) jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1<sup>er</sup> avril 2007.

- C) Le montant dû à une salariée ou un salarié en vertu de la présente annexe est exigible, le cas échéant, par ses ayants droit.
- D) Les montants calculés, pour chacune des périodes visées en application de la présente annexe, portent intérêt légal conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001).
- E) Dans les soixante (60) jours à compter du 21 novembre 2006, les organisations syndicales, par l'entremise de l'assureur, fournissent à la Commission le ou les taux prévus en vertu des régimes d'assurance-vie et d'assurance-salaire longue durée devant être appliqués, le cas échéant, aux sommes dues en vertu du paragraphe 2 A) et pour lesquelles les organisations syndicales sont responsables financièrement.