

**CONVENTION COLLECTIVE**

**INTERVENUE ENTRE**

**D'UNE PART,**

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

**ET**

**D'AUTRE PART,**

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

**2020-2023**

Réalisé par le Comité patronal de négociation  
pour la Commission scolaire crie  
(CPNCSC)  
Février 2023

## 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..... 8
	1-4.00	Harcèlement psychologique en milieu de travail..... 8
	1-5.00	Accès à l'égalité ..... 10
<b>2-0.00</b>	<b>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</b>	
	2-1.00	Champ d'application..... 11
	2-2.00	Reconnaissance ..... 15
<b>3-0.00</b>	<b>PRÉROGATIVES SYNDICALES</b>	
	3-1.00	Représentation syndicale ..... 17
	3-2.00	Réunion de comités mixtes ..... 18
	3-3.00	Libérations syndicales..... 19
	3-4.00	Affichage et distribution ..... 21
	3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales ..... 22
	3-6.00	Retenue syndicale..... 23
	3-7.00	Régime syndical..... 24
	3-8.00	Documentation ..... 24

<b>4-0.00</b>	<b>COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION ET PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL (ÉLÈVES HANDICAPÉS OU EN DIFFICULTÉ D'ADAPTATION OU D'APPRENTISSAGE)</b>	
4-1.00	Comité des relations du travail .....	26
4-2.00	Information .....	27
4-3.00	Participation au comité local (élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage) .....	27
<b>5-0.00</b>	<b>SÉCURITÉ SOCIALE</b>	
5-1.00	Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales .....	28
5-2.00	Jours chômés et payés .....	32
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire .....	33
5-4.00	Droits parentaux .....	50
5-5.00	Participation aux affaires publiques .....	74
5-6.00	Vacances .....	75
5-7.00	Développement des ressources humaines .....	80
5-8.00	Responsabilité civile .....	83
5-9.00	Congé sans traitement .....	84
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé .....	87
<b>6-0.00</b>	<b>RÉMUNÉRATION</b>	
6-1.00	Règles de classement .....	89
6-2.00	Détermination de l'échelon .....	92
6-3.00	Traitement .....	97
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement .....	102
6-5.00	Primes .....	103

6-6.00	Disparités régionales.....	107
6-7.00	Location et prêts de salles.....	119
6-8.00	Versement de la paie .....	119
6-9.00	Vérification des fournaises .....	121

**7-0.00****MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI**

7-1.00	Postes vacants.....	123
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	132
7-3.00	Sécurité d'emploi .....	133
7-4.00	Incapacité partielle .....	148
7-5.00	Travail à forfait .....	149
7-6.00	Remplacement.....	150
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	152

**8-0.00****AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

8-1.00	Ancienneté.....	159
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	162
8-3.00	Temps supplémentaire.....	164
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	166
8-5.00	Santé et sécurité .....	168
8-6.00	Vêtements et uniformes .....	171
8-7.00	Réglementation des absences .....	171
8-8.00	Changements technologiques.....	172

**9-0.00****PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET  
MÉSENTENTE**

9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	174
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	175
9-3.00	Mésentente .....	181

**10-0.00****DISPOSITIONS DIVERSES**

10-1.00	Impression de la Convention.....	182
10-2.00	Annexes.....	182
10-3.00	Interprétation des textes.....	182
10-4.00	Entrée en vigueur de la Convention .....	183

<b>ANNEXES</b>	<b>TITRES</b>	
Annexe 1	Taux et échelles de traitement horaires.....	186
Annexe 2	Structure salariale – Taux et échelles de traitement au 1 <sup>er</sup> avril 2022 pour les secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges .....	216
Annexe 3	Rangement des titres d'emplois .....	217
Annexe 4	Emplois-remorques, centres de services scolaires et commissions scolaires.....	233
Annexe 5	Frais de déménagement .....	234
Annexe 6	Consultation du dossier personnel .....	237
Annexe 7	Régime de congé sabbatique à traitement différé .....	238
Annexe 8	Outils.....	244
Annexe 9	Médiation arbitrale.....	245
Annexe 10	Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive .....	246
Annexe 11	Arbitrage de griefs .....	251
Annexe 12	Droits parentaux.....	253
Annexe 13	Congé pour la période de la chasse à l'outarde.....	254
Annexe 14	Griefs et arbitrage .....	255
Annexe 15	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux .....	256
Annexe 16	Classement de certaines personnes salariées .....	258
Annexe 17	Lettre d'entente relative aux conditions de travail des personnes salariées embauchées pour exercer des fonctions dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou à titre de surveillante ou surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine ou à titre de personne salariée de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine .....	259
Annexe 18	Lettre d'entente relative aux responsabilités familiales .....	260

Annexe 19	Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés .....	261
Annexe 20	Liste des centres de services scolaires et des commissions scolaires par région.....	265
Annexe 21	Lettre d'entente concernant la politique sur le logement et sur un mécanisme interne d'appel comme méthode alternative de résolution des litiges en cette matière .....	268
Annexe 22	Descriptions de tâches pour les postes propres à la Commission scolaire crie.....	269
Annexe 23	Lettre d'entente relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).....	270
Annexe 24	Lettre d'entente portant sur le Forum visant la santé globale des personnes salariées .....	272



**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 dans une communauté et qui exerce au nom de la Commission toute l'autorité qu'elle peut lui déléguer.

**1-2.02 Ancienneté**

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

**1-2.03 Année financière**

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

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

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

**1-2.05 Bureau national de placement**

Bureau de placement formé de la Fédération des centres de services scolaires du Québec et du Ministère.

**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 1 de la Convention et celles qui pourraient éventuellement être créées conformément à la clause 6-1.13.

**1-2.08 Classement**

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

**1-2.09 Commission**

La Commission scolaire crie.

**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 conformément à la loi, 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**

La présente Convention collective.

**1-2.12 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* (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

**1-2.14 Grief**

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

**1-2.15 Localité**

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

**1-2.16 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* (RLRQ, chapitre C-27).

**1-2.17 Ministère**

Le ministère de l'Éducation.

**1-2.18 Mutation**

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

**1-2.19 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).

**1-2.20 Période d'essai**

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

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

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

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

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

### **1-2.21      Personne salariée**

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

### **1-2.22      Personne salariée à l'essai**

La personne salariée embauchée qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.20 pour devenir personne salariée régulière.

### **1-2.23      Personne salariée permanente**

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

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

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

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

### **1-2.24      Personne salariée régulière**

- A) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.20.
- B) La personne salariée qui, au service de la Commission ou de la ou des commissions scolaires ou du ou des centres de services scolaires (institutions) à laquelle ou auxquels celle-ci succède, avait acquis le statut de salariée ou salarié régulier ou l'équivalent.

**1-2.25 Personne salariée remplaçante**

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

**1-2.26 Personne salariée temporaire**

- A) La personne salariée qui est embauchée pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.
- B) La personne salariée remplaçante définie à la clause 1-2.25.
- C) La personne salariée temporaire embauchée comme tel pour occuper un poste particulier.

**1-2.27 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 10 novembre 2015 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la Convention.

**1-2.28 Poste**

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

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

**1-2.29 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.

**1-2.30 Poste à temps partiel**

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

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

**1-2.31 Poste particulier**

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

- 1) de toute activité financée par toute autre source que le Ministère, étant entendu que la personne salariée concernée ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la Commission;
- 2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la Commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.28 et la personne salariée concernée devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.23, 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 ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une personne salariée régulière.

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

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

**1-2.32 Promotion**

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

**1-2.33 Région**

L'une des régions établies par le Ministère et énumérées à l'annexe 20.

**1-2.34 Rétrogradation**

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

**1-2.35 Secteur de l'éducation**

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

**1-2.36 Secteurs public et parapublic**

L'ensemble des centres de services scolaires, 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* (RLRQ, chapitre R-8.2), de même que l'ensemble des ministères et organismes du gouvernement visés par la *Loi sur la fonction publique* (RLRQ, chapitre F-3.1.1).

**1-2.37 Service actif**

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

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

**1-2.38 Syndicat**

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

**1-2.39 Traitement**

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00, à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16, 6-3.10 et 7-3.12.

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

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

**1-3.02**

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

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

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

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée (*Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1)).

**1-4.02**

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

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



**1-4.03**

La personne salariée qui prétend être harcelée psychologiquement tente dans la mesure du possible de trouver une solution à ses prétentions ou peut s'adresser à la Commission à cet effet.

La démarche et les mécanismes prévus à la politique de la Commission sont appliqués par cette dernière afin de donner suite à ces prétentions. Lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, une personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée, si celle-ci le désire.

**1-4.04**

Le nom des personnes concernées et les circonstances relatives à la rencontre prévue à la clause 1-4.03 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 1-4.03, du grief, ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la Convention.

**1-4.05**

Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail est soumis à la Commission par la personne salariée ou par le Syndicat, avec l'accord de celle-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.

Toutefois, un tel grief peut être déposé dans les 2 ans de la dernière manifestation de cette conduite.

**1-4.06**

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

**1-4.07**

Un grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique en milieu de travail est entendu en priorité.

**1-4.08**

Si la personne salariée décide de se prévaloir du mécanisme interne d'enquête prévu à la politique de la Commission, elle peut autoriser la Commission à informer le Syndicat du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique en milieu de travail sans en transmettre la teneur, et ce, dans un délai de dix (10) jours ouvrables du dépôt.

**1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ****1-5.01**

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

**1-5.02**

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

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

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;

- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;

- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment :

- les objectifs poursuivis;
- les mesures de correction;
- un échéancier de réalisation;
- les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

**1-5.03**

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

**1-5.04**

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

**1-5.05**

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

**CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE****2-1.00 CHAMP D'APPLICATION****2-1.01**

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

**a) Pour la personne salariée à l'essai**

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

**b) Pour la personne salariée temporaire**

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

1-1.00	But de la Convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut :
	1-2.03, 1-2.04, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19, 1-2.21, 1-2.25, 1-2.26, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.31, 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 ait travaillé dix (10) jours depuis son embauche, et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement

6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Disparités régionales : seules les clauses suivantes s'appliquent : 6-6.01, 6-6.02, 6-6.04, 6-6.05 et les paragraphes A) et C) de la clause 6-6.06
6-7.00	Location et prêts de salles
6-8.00	Versement de la paie
6-9.00	Vérification des 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 1	Taux et échelles de traitement horaires

- 2) La personne salariée temporaire embauchée pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la personne salariée qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauche ou dans le cadre de plusieurs embauches immédiatement 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 et pour raisons familiales
5-3.00	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe 12 de la Convention)
5-6.00	Vacances
5-7.02	Développement des ressources humaines
7-7.00	Accident du travail et maladie professionnelle. Sauf les paragraphes c) et d) de la clause 7-7.03 et les clauses 7-7.14 à 7-7.24

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

<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.

- 3) La personne salariée temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.26 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de personne salariée régulière. La Commission crée alors un poste<sup>1</sup> qu'elle détermine et cette personne salariée est automatiquement personne candidate sur le poste. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe d) de la clause 7-1.03. Si cette personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé.
- 4) La Commission peut embaucher une personne salariée remplaçante pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence; la personne salariée remplaçante est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- 5) Le fait que la personne salariée temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la soustraire à l'application du paragraphe c) qui suit lorsqu'elle est requise d'occuper un poste à temps partiel.
- 6) Lorsqu'une personne salariée remplaçante obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00, le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.20.
- 7) La personne salariée visée aux clauses 7-1.14 et 7-1.18 à 7-1.23 bénéficie des droits et avantages qui y sont prévus.
- 8) La personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe b).

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

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

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

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe 17.

---

<sup>1</sup> Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

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

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe 17.

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

La personne salariée bénéficie des dispositions de l'annexe 17.

### **2-1.02**

Sous réserve de :

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

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

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

### **2-1.03**

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

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

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

- la participation de la personne salariée se fait sur base volontaire.

## **2-2.00 RECONNAISSANCE**

### **2-2.01**

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

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

### **2-2.02**

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

### **2-2.03**

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

### **2-2.04**

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

### **2-2.05**

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

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

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



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

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

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

**3-1.02**

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

**Personne représentante syndicale****3-1.03**

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

**3-1.04**

La fonction de personne représentante syndicale consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires et à représenter une personne salariée lors des rencontres prévues aux clauses 8-4.02, 8-4.03 et 9-1.01 ainsi qu'à représenter les personnes salariées au comité des relations du travail.

Cependant, les personnes représentantes du Syndicat au comité des relations du travail peuvent être d'autres personnes salariées que celles désignées en vertu de la clause 3-1.03.

Sauf au comité des relations du travail et lors des rencontres prévues aux clauses 8-4.02, 8-4.03 et 9-1.01, une seule personne représentante à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

### **3-1.05**

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

### **3-1.06**

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

### **3-1.07**

Rien dans la Convention n'empêche la personne représentante syndicale, dans ses démarches auprès de la Commission ou de ses personnes représentantes dans le cadre de la clause 3-1.04, d'être accompagnées d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Toutefois, la Commission ou ses personnes représentantes doivent être avisées de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

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

### **3-2.01**

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

### **3-2.02**

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

**3-2.03**

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

**3-2.04**

Pour bénéficier de la clause 3-2.01 ou de la clause 3-2.02, la personne représentante du Syndicat doit donner un préavis écrit à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de trois (3) jours ouvrables. Le Syndicat doit acheminer une copie de ce préavis au même moment au Service des ressources humaines de la Commission. Ce préavis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

**3-2.05**

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

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

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins trente (30) jours à l'avance, la Commission libère une personne salariée, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins trente (30) jours à l'avance, la Commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois, et ce, subordonné aux modalités à être convenues entre la Commission et le Syndicat.

**3-3.02**

La personne salariée, ou le Syndicat, doit aviser l'autorité compétente au moins trente (30) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle reprend le poste qu'elle détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00. En cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois et sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, elle reprend son poste.

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

**3-3.03**

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à l'autorité compétente au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du début de l'absence, la Commission libère une personne salariée aux fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la personne salariée a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la Commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

**3-3.04**

Sur demande écrite du Syndicat adressée à l'autorité compétente au moins trois (3) jours ouvrables avant le début de leur absence, la Commission libère les personnes déléguées officielles désignées par le Syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

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

**3-3.05**

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

**3-3.06**

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

**3-3.07**

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

**3-3.08**

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

Pour bénéficier de la présente clause, la personne salariée concernée doit donner un préavis à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables, ce préavis est de trois (3) jours ouvrables. À l'intérieur de ce délai, le Syndicat doit acheminer un avis écrit au même effet au Service des ressources humaines de la Commission. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

### **3-3.09**

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

### **3-3.10**

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

## **3-4.00 AFFICHAGE ET DISTRIBUTION**

### **3-4.01**

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

### **3-4.02**

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

### **3-4.03**

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

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

### 3-4.04

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

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

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

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

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

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

### **3-5.01**

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

### **3-5.02**

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

**3-5.03**

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

**3-5.04**

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

**3-5.05**

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

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

**3-6.00      RETENUE SYNDICALE****3-6.01**

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

**3-6.02**

Tout changement de toute cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les soixante (60) 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**

Dans les quinze (15) jours suivant la perception, la Commission remet au Syndicat, ou au mandataire désigné par lui, les cotisations perçues ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées en indiquant pour chacune d'elles :

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

**3-6.04**

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

**3-7.00 RÉGIME SYNDICAL****3-7.01**

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

**3-7.02**

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

**3-7.03**

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

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

Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la Commission transmet au Syndicat, dans un fichier pouvant être édité, la liste de toutes les personnes salariées à son emploi en indiquant pour chacune d'elles, lorsqu'elles sont disponibles, les renseignements suivants :

- a) son nom et son prénom;
- b) son statut d'emploi;



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

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

### **3-8.02**

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

### **3-8.03**

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

### **3-8.04**

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

### **3-8.05**

Dans les trois (3) jours de son envoi à la personne salariée, la Commission transmet au bureau du Syndicat copie de tout avis de congédiement.

### **3-8.06**

Dans les trente (30) jours de leur publication, la Commission transmet au Syndicat une copie du procès-verbal des réunions du Conseil des commissaires ou du comité exécutif de la Commission.

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

**4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL**

**4-1.01**

Un comité consultatif paritaire appelé « comité des relations du travail » est composé d'au plus trois (3) personnes représentantes syndicales et trois (3) personnes représentant la Commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) personnes n'a pas pour effet de limiter le nombre de personnes 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.

Aux fins d'application de la présente clause, les personnes représentantes syndicales doivent être des personnes salariées de la Commission et membres du Syndicat.

Dans les quinze (15) jours de tout changement de l'une des personnes représentantes désignées, la partie concernée doit aviser l'autre partie.

Lors d'une réunion du comité des relations du travail, chaque partie peut s'adjoindre d'autres personnes ressources à la condition d'en aviser l'autre partie au préalable.

**4-1.02**

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

**4-1.03**

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

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

**4-1.04**

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

**4-1.05**

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

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

**4-2.00 INFORMATION****4-2.01**

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

**4-2.02**

La Commission s'assure que son organigramme est disponible sur son site web.

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

La personne salariée, de la classe d'emplois de technicienne ou technicien en éducation spécialisée qui a la responsabilité d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, participe aux rencontres du comité local lorsque le cas de l'élève dont il a la responsabilité est à l'ordre du jour.

Malgré ce qui précède, toute autre personne salariée participe à une rencontre du comité à la demande de la direction de l'école.

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

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

- a) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage ou de l'union civile;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, frère, sœur, de son enfant : le jour de l'événement;
- c) le décès de sa conjointe ou son 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 à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;
- d) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, l'enfant mineur de sa conjointe ou son conjoint lorsque cet enfant n'habite pas sous le même toit : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non à compter de la date du décès ou à l'inclusion du jour de la cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée. Si la personne salariée prend son congé à compter de la date du décès, elle peut conserver une (1) seule de ces journées afin d'assister à une cérémonie soulignant le décès. Toutefois, le congé est porté à cinq (5) jours si le grand-père ou la grand-mère résidait en permanence au domicile de la personne salariée dans une des communautés cibles;

---

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

En cas de décès de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint n'habitant pas sous le même toit, la personne salariée doit pouvoir bénéficier d'un minimum de deux (2) jours de congé sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, conformément à la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

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

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

Dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e), lorsque la personne salariée ne peut quitter la localité où elle est affectée pour des raisons de non accessibilité au transport, celle-ci quitte sa localité d'affectation dès qu'un transport devient disponible et le congé court à compter de la date du départ de la personne salariée de la localité où elle est affectée.

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

### 5-1.02

Sous réserve du troisième paragraphe de la clause 5-1.01, la personne salariée a droit à un congé d'un (1) jour additionnel, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, si elle se déplace à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence ou à deux (2) jours additionnels si elle se déplace à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres du lieu de sa résidence. Cette ou ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

Si la personne salariée se déplace dans l'une des communautés crie à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, celle-ci a droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus à l'alinéa précédent. Si la personne salariée est affectée dans l'une des communautés crie et si elle se déplace hors de cette communauté à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, celle-ci a également droit à deux (2) jours additionnels au lieu des jours additionnels prévus à l'alinéa précédent. Ces journées pourront, le cas échéant, être utilisées une seule fois à l'occasion du décès ou pour assister à une cérémonie soulignant le décès, au choix de la personne salariée.

**5-1.03**

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

**5-1.04**

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

**5-1.05**

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

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

**5-1.06**

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

**5-1.07**

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

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

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

## Congés pour raisons familiales ou parentales

### 5-1.08

La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant, ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou en raison de l'état de santé d'un parent<sup>1</sup> ou de toute personne pour laquelle la personne salariée agit comme proche aidant, tel qu'attesté par une professionnelle ou un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le *Code des professions* (RLRQ, chapitre C-26).

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

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

### 5-1.09

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

### 5-1.10

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

### 5-1.11

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

---

<sup>1</sup> Pour l'application de la présente clause, la notion de parent est celle définie à l'article 79.6.1 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1).

### 5-1.12

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

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

## 5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

### 5-2.01

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

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

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

La journée mobile est fixée par la Commission avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année scolaire, après consultation du comité des relations du travail.



**5-2.03**

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

**5-2.04**

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

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

**5-2.05**

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

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

**5-2.06**

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

**5-3.00 RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE****Dispositions générales****5-3.01**

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

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

la Commission verse sa pleine contribution pour cette personne salariée;

- b) la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes décrits ci-après, si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la Commission; dans ce cas, la Commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée mentionnée au paragraphe a), la personne salariée payant le solde de la contribution de la Commission en plus de sa propre contribution, et ce, jusqu'au 31 mars 2022;

à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022, la contribution de la Commission au régime d'assurance maladie de base pour la personne salariée à temps partiel est la même que pour la personne salariée à temps complet;

- c) la personne salariée temporaire visée par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01.

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

### **5-3.02**

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

### **5-3.03**

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

**5-3.04**

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de trente-deux (32) jours<sup>1</sup> de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

**5-3.05**

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

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

**5-3.06**

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

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

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

**5-3.07**

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

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

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

---

<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.

**5-3.08**

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

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

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

**5-3.10**

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

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

**5-3.11**

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

**5-3.12**

Le Comité d'assurances 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 centres de services 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 personnes assurées 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'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux personnes participantes par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit prendre effet le 1<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'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération des centres de services 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 centres de services scolaires du Québec ou le Ministère sur le régime de base d'assurance maladie.

### **Intervention de la Commission**

#### **5-3.19**

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

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

#### **5-3.20**

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

### **Régimes complémentaires d'assurance auxquels la Commission ne contribue pas**

#### **5-3.21**

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.

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

### **Régime d'assurance vie**

#### **5-3.22**

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

#### **5-3.23**

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

## Régime de base d'assurance maladie

### 5-3.24

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

### 5-3.25

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

### 5-3.26

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

- 1) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 jusqu'à la paie suivant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant la signature de la Convention : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
  - à compter de la paie suivant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant la signature de la Convention : deux cent sept dollars et quatre-vingt-dix cents (207,90 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- 2) dans le cas d'une personne participante assurée seule :
  - à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020 jusqu'à la paie suivant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant la signature de la Convention : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
  - à compter de la paie suivant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour suivant la signature de la Convention : quatre-vingt-trois dollars et vingt cents (83,20 \$) par année et la taxe sur ce montant, le cas échéant;
- 3) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance maladie.

### 5-3.27

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



**5-3.28**

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

**5-3.29**

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

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

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

**5-3.30**

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

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

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

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

**5-3.31**

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1<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 remboursements payés aux personnes assurées doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération des centres de services scolaires du Québec, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions scolaires ou avec les personnes assurées;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne salariée déjà à l'emploi de la Commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une première ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une personne salariée déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-2.10 et 5-3.02 de la Convention.

### **Assurance salaire**

#### **5-3.32**

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

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

Aux fins d'application de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-6.00, de même que les primes prévues à l'article 6-5.00 et les montants forfaitaires qui sont payables lors d'autres absences prévues à la Convention, à l'exception des primes d'inconvénient. Ces primes et montants forfaitaires doivent revêtir un caractère annuel ou régulier ou être payables en raison d'un travail effectué de manière principale et habituelle.

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

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

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

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

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

### 5-3.33

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

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

### 5-3.34

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

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

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

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

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

#### **5-3.35**

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

#### **5-3.36**

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

#### **5-3.37**

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

#### **5-3.38**

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

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

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

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

### **5-3.39**

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

### **5-3.40**

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

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

- C) La personne salariée qui a treize (13) jours ou moins de congés de maladie accumulés à son crédit au 1<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 personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congé de maladie non-monnayables déjà accumulés.

#### **5-3.41**

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

Néanmoins, si une personne salariée a utilisé, conformément à la Convention, une partie ou la totalité des jours de congé 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 personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite en proportion de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

#### **5-3.43**

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

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

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

#### **5-3.44**

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



**5-3.45**

La personne salariée peut utiliser ses jours de congé de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des 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 ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

**5-3.46**

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

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

**5-3.47**

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

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

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

**5-3.48**

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

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

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

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

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

**5-4.02**

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

**5-4.03**

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

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

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

#### 5-4.04

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

### Section II Congé de maternité

#### 5-4.05

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

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

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

- B) La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues à la clause 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas.
- C) La personne salariée dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.
- D) La personne salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20<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 personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

#### 5-4.06

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

#### 5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

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

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

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

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

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

#### 5-4.09

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

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

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

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

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

#### **5-4.11 Préavis**

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

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

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

A) La personne 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, reçoit pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante<sup>2</sup> :

1° en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

- C) Le total des montants reçus par la personne salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement, ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-paragraphe 1<sup>o</sup> du paragraphe A) de la présente clause. La formule doit être appliquée sur la somme des traitements hebdomadaires de base reçus par la Commission prévue au paragraphe A) de la clause 5-4.12 ou, le cas échéant, par ses employeurs.

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

La personne 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 pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

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

en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a).

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

1° en additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent sous-paragraphe a);

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

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

---

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

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

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

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

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



#### **5-4.14 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

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

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

En additionnant :

- a) le montant représentant cent pour cent (100 %) du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée jusqu'à concurrence de deux cent vingt-cinq dollars (225 \$);
- b) et le montant représentant quatre-vingt-huit pour cent (88 %) de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée et le montant établi au précédent paragraphe a).

Le paragraphe C) de la clause 5-4.12 s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

---

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

- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et des centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) 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* (RLRQ, chapitre R-8.2).

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.20 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

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

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

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

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

#### **5-4.16**

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

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

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

#### **5-4.17**

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

#### **5-4.18**

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

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

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

#### **5-4.19**

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

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

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

#### **5-4.20**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Autres congés spéciaux**

### **5-4.21**

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4<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 personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

#### **5-4.22**

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

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

### **Section IV Congé de paternité**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **5-4.25**

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

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

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

#### **5-4.27 Fractionnement du congé de paternité**

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

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

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

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

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

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

#### **5-4.29 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

---

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



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

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

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

#### **5-4.30 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée qui est non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

#### **5-4.31**

La clause 5-4.15 s'applique à la personne salariée qui bénéficie des indemnités prévues à la clause 5-4.29 ou 5-4.30 en faisant les adaptations nécessaires.

#### **5-4.32**

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**5-4.35 Suspension du congé pour adoption**

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

**5-4.36 Fractionnement du congé pour adoption**

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

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

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

**5-4.37**

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

**5-4.38 Prolongation du congé pour adoption**

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

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

#### **5-4.39 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi**

Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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

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

---

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

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

#### **5-4.40 Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi**

La personne salariée qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi, qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe, reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>.

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

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

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

#### **5-4.42**

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

#### **5-4.43**

La clause 5-4.15 s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à la personne salariée qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.39 et 5-4.40.

#### **5-4.44**

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

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

---

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

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

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

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

### **5-4.45**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **5-4.46**

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

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

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

**5-4.47**

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

**5-4.48**

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

**5-4.49**

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

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

**5-4.50**

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

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

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

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



**5-4.51**

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

**Section VII Dispositions diverses****5-4.52**

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

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

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

**5-4.53**

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

**5-4.54**

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

**5-4.55**

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

**5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES****5-5.01**

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

**5-5.02**

La personne salariée régulière, qui se porte personne candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, à un conseil de bande, ou à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10<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 personne salariée régulière, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la Convention. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser la Commission sinon, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant toute absence prévue à la Convention, elle est réputée avoir démissionné à compter de ce jour.

**5-5.04**

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

**5-5.05**

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

**5-5.06**

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

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

**5-6.00 VACANCES****5-6.01**

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

**5-6.02**

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

**5-6.03**

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

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

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

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

**5-6.04**

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

**5-6.05**

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- a) après consultation avec le Syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1<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 personne salariée concernée doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; cette période de cessation totale ou partielle des activités peut être distincte et différente pour chacune des localités. La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.

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

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

- d) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août et durant la période de poursuite des activités traditionnelles des autochtones cris, telle la chasse à l'outarde; toutefois, les vacances peuvent être prises à d'autres périodes, après entente avec la Commission.

#### **5-6.06**

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

Cependant, lorsqu'une semaine contient une journée prévue à la clause 5-2.02 ou 5-2.05, la personne salariée peut ne prendre que quatre (4) jours de vacances ladite semaine.

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

#### **5-6.07**

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

#### **5-6.08**

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

#### **5-6.09**

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

#### **5-6.10**

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

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

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

## 5-6.11

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

<b>TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES</b>								
			<b>Durée normale des vacances compte tenu de l'ancienneté de la personne salariée</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

**5-6.12**

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

**5-6.13**

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

**5-7.00 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES****5-7.01**

La Commission et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le développement des ressources humaines et les personnes salariées reconnaissent l'importance de maintenir leurs compétences à jour conformément aux dispositions du présent article.

**5-7.02**

Aux fins de l'application du présent article, l'expression « développement des ressources humaines » désigne tout type de perfectionnement ou formation reliés aux objectifs, orientations, besoins et priorités de la Commission (école, bureau, service ou centre) et aux besoins de mise à jour et de développement des compétences des personnes salariées.

**5-7.03**

Le développement des ressources humaines est du ressort de la Commission. Les différents programmes prévus à cette fin sont conçus par la Commission en fonction de ses objectifs, orientations, besoins et priorités.

Ces programmes permettent à la personne salariée d'acquérir des habiletés ou techniques ou de modifier des habitudes de travail, permettant ainsi l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions, de mettre à jour ses compétences en regard des autres exigences déterminées par la Commission pour l'admissibilité aux postes, de même que pour la préparer à des fonctions qu'elle pourrait désirer exercer à la Commission.



**5-7.04**

La Commission, après consultation du comité des relations du travail, élabore des programmes de développement des ressources humaines.

**5-7.05**

Les membres du comité des relations du travail peuvent être appelés à :

- a) informer la Commission des besoins de mise à jour et de développement des personnes salariées;
- b) collaborer à la mise en œuvre des programmes;
- c) collaborer à la planification des activités;
- d) faire toutes recommandations jugées opportunes à la Commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de développement des ressources humaines, dont le pourcentage alloué au remplacement des personnes salariées.

**5-7.06**

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

**5-7.07**

Lorsque, à la suite d'une demande d'une personne salariée, la Commission l'autorise à participer à des activités de développement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle y a participé.

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

**5-7.08**

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

**5-7.09**

Les cours dispensés par la Commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour la personne salariée qui désire les suivre, sous réserve des conditions suivantes :

- a) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de ses qualifications académiques;
- b) ces cours procurent une possibilité d'acquisition d'habiletés ou de techniques, de modification des habitudes de travail et conduisent à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou la préparant à des fonctions qu'elle pourrait désirer exercer à la Commission.
- c) les inscriptions venant du public ont priorité;
- d) cet avantage n'oblige pas la Commission à organiser des cours;
- e) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

**5-7.10**

Aux fins d'application du présent article, la Commission consacre, pour chaque année financière de la Convention, un montant égal à :

- A) cent trente dollars (130 \$) jusqu'au 30 juin 2021 par personne salariée régulière occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière;
- B) cent quatre-vingt-dix dollars (190 \$), à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2022, par personne salariée occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière;
- C) deux-cents dollars (200 \$), à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, par personne salariée occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière;
- D) cent dollars (100,00 \$), à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, par personne salariée occupant un poste à temps complet ou l'équivalent travaillant directement auprès des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage<sup>1</sup> selon le nombre établi au début de chaque année financière.

---

<sup>1</sup> Les corps d'emploi visés sont : technicienne ou technicien en éducation spécialisée, technicienne ou technicien en travail social, technicienne ou technicien en service de garde et éducatrice ou éducateur en service de garde et préposée ou préposé aux élèves handicapés.

Aux fins d'application des paragraphes A), B), C) et D), pour toute autre personne salariée n'occupant pas un poste à temps complet ou l'équivalent, les montants alloués sont ajustés au prorata de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emploi.

La Commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité des relations du travail. Dans le cas où plusieurs projets répondent aux programmes de développement, 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.

### **5-7.11**

Il appartient à la Commission et au comité des relations du travail de déterminer la participation d'une personne salariée temporaire ainsi que d'une personne salariée de cafétéria et d'une surveillante ou d'un surveillant d'élèves travaillant respectivement moins de quinze (15) heures par semaine aux activités de perfectionnement ou de développement.

## **5-8.00      RESPONSABILITÉ CIVILE**

### **5-8.01**

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

### **5-8.02**

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

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

**5-8.03**

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

**5-8.04**

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

**5-8.05**

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

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

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

**5-9.02**

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

**5-9.03**

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

- a) lorsque l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité;
- b) pour prolonger le congé prévu à l'annexe 13, 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 alinéa de la clause 5-9.05, la Commission accorde à une personne salariée permanente un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

#### **5-9.05**

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

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

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

#### **5-9.06**

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

#### **5-9.07**

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

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

#### **5-9.08**

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

#### **5-9.09**

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

#### **5-9.10**

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

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

#### **5-9.11**

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

#### **5-9.12**

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

#### **5-9.13**

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

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

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

**5-10.02**

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

**5-10.03**

Aux fins du présent article le mot « contrat » signifie le contrat mentionné à l'annexe 7.

**5-10.04**

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

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

**5-10.05**

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

**5-10.06**

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

**5-10.07**

Ce congé est assujetti aux dispositions prévues à l'annexe 7.

**5-10.08**

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



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

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

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

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

**6-1.03**

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

**6-1.04**

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

**6-1.05**

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

**6-1.06**

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

## **Modification dans les fonctions**

### **6-1.07**

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

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

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

### **6-1.08**

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

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

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

### **6-1.09**

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

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

**6-1.10**

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

**6-1.11**

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

**6-1.12**

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

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

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

**6-1.14**

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

## Arbitrage

### 6-1.15

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

BEAUPRÉ, René  
MÉNARD, Jean  
MÉNARD-CHENG, Nancy

RANGER, Jean-René  
TOUSIGNANT, Lyse

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

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

### 6-1.16

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

## 6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

### À l'embauche

#### 6-2.01

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

#### 6-2.02

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 6-2.06, 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 1.

#### 6-2.03

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

**6-2.04**

Sous réserve du deuxième alinéa de la clause 6-2.06, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au Plan de classification pour la classe d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

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

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

**6-2.05**

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

**Avancement d'échelon****6-2.06**

Pour les classes d'emplois détenant un rangement de 1 à 18<sup>1</sup>, la personne salariée 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.

Pour les classes d'emplois détenant un rangement de 19 à 28<sup>2</sup>, la personne salariée obtient le premier avancement d'échelon le 1<sup>er</sup> janvier ou le 1<sup>er</sup> juillet qui suit d'au moins quatre (4) mois la date effective d'entrée en service. Jusqu'à l'échelon 8, l'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement six (6) mois suivant le dernier avancement. À compter de l'échelon 9, l'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement 12 mois suivant le dernier avancement.

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

---

<sup>1</sup> Voir Annexe 3.

<sup>2</sup> À compter du 9 décembre 2021, la classe d'emploi d'infirmier (4206) détient le rangement 19, conformément à l'Annexe 3.

**6-2.07**

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

**6-2.08**

Lorsque la durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année, chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience. Lorsque la durée de séjour dans un échelon est normalement de six (6) mois, deux (2) échelons correspondent à une 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 personne salariée, pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.

**6-2.09**

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

**6-2.10**

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

**6-2.11**

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

**6-2.12**

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

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

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

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

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

- 2) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

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

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

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

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

- 2) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

#### **6-2.14 Lors d'une mutation**

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

#### **6-2.15 Lors d'une rétrogradation**

A) La personne salariée rétrogradée volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes :

- 1) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle détient;
- 2) elle obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe.



- B) La personne salariée rétrogradée involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A), sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

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

### **6-2.16**

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

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

## **6-3.00 TRAITEMENT**

### **6-3.01 Taux et échelles de traitements**

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

### **6-3.02**

Les taux et échelles de traitement horaire applicables aux personnes salariées pour chacune des années de la Convention sont majorés selon les critères suivants et apparaissent à l'annexe 1.

#### **A) Période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de deux pour cent (2,00 %)<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2020.

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la Convention relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

**B) Période du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2022**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de deux pour cent (2,00 %)² avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2021.

**C) Période du 1<sup>er</sup> avril 2022 au 31 mars 2023**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de traitement en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de deux pour cent (2,00 %)² avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles de traitement applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe 2<sup>1</sup>.

**Rémunération additionnelle****6-3.03 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020**

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle<sup>2</sup> en fonction de son rangement correspondant à la grille suivante pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

Rangement	Rémunération additionnelle
1	0,66 \$
2	0,63 \$
3	0,60 \$
4	0,57 \$
5	0,54 \$
6	0,51 \$
7	0,48 \$
8	0,45 \$
9	0,42 \$
10	0,39 \$
11	0,36 \$
12 ou plus	0,33 \$

<sup>1</sup> Les rangements de classes d'emplois sont prévus à l'annexe 3, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'une classe d'emplois, le numéro de la classe d'emplois prévaut.

<sup>2</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 30 jours suivant la signature de la Convention.

#### **6-3.04 Versement pour le service effectué pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021**

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle<sup>1</sup> correspondant à trente-trois cents (0,33\$) pour chaque heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement 60 jours suivant la signature de la Convention.

### **Technique d'indexation**

#### **6-3.05**

Les taux des échelles de traitement sont exprimés sur une base horaire.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de traitement, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emplois<sup>2</sup> visés à la clause 6-3.06 sont majorés de la façon décrite à celle-ci.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

---

<sup>1</sup> Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par la Commission dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

<sup>2</sup> Pour la Commission l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

## **Établissement des taux et échelles de traitement applicables aux cas particuliers**

### **6-3.06**

La méthode décrite à la clause 6-3.07 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires, des commissions scolaires et des collèges.

## **Emplois-remorques**

### **6-3.07**

Le taux ou l'échelle de traitement applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 4 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de traitement de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n, \text{ Emploi-remorque}} = \text{Taux de l'échelon}_{n, \text{ Emploi référence}} \times \% \text{ d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 4.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

## **La personne salariée hors taux ou hors échelle**

### **6-3.08**

La personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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.

### **6-3.09**

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.08 a pour effet de situer au 1<sup>er</sup> avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

### **6-3.10**

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.08 et 6-3.09, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

### **6-3.11**

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

## **Primes de responsabilité, primes reliées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations**

### **6-3.12**

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

- les primes de responsabilités apparaissant aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-5.01;

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

### **6-3.13**

Les primes et les allocations, à l'exception des primes et des allocations exprimées en pourcentage du traitement, sont majorées à compter de la même date et au même pourcentage que ceux déterminés aux clauses 6-3.03 à 6-3.07.

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

### **6-4.01**

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

### **6-4.02**

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

### **6-4.03**

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

### **6-4.04**

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

### **6-4.05**

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

**6-4.06**

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

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

**6-4.07**

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

**6-4.08**

Le temps de déplacement fait par la personne salariée à la demande de la Commission doit être considéré comme du temps de travail.

**6-5.00 PRIMES<sup>1</sup>****6-5.01 Primes de responsabilité****A) Prime de chef d'équipe**

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

<b>Taux 2020-04-01 au 2021-03-31</b>	<b>Taux 2021-04-01 au 2022-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01</b>
1,05 \$/heure	1,07 \$/heure	1,09 \$/heure

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

<sup>1</sup> Voir Annexe 19 « Lettre d'entente relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés ».

**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 :

<b>Taux 2020-04-01 au 2021-03-31</b>	<b>Taux 2021-04-01 au 2022-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01</b>
11,90 \$/semaine	12,14 \$/semaine	12,38 \$/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 :

<b>Taux 2020-04-01 au 2021-03-31</b>	<b>Taux 2021-04-01 au 2022-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01</b>
1,02 \$/heure	1,04 \$/heure	1,06 \$/heure

**C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie**

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

<b>Taux 2020-04-01 au 2021-03-31</b>	<b>Taux 2021-04-01 au 2022-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01</b>
1,71 \$/heure	1,74 \$/heure	1,77 \$/heure



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

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

<b>Taux</b> <b>2020-04-01</b> au <b>2021-03-31</b> 12,10 \$/semaine	<b>Taux</b> <b>2021-04-01</b> au <b>2022-03-31</b> 12,34 \$/semaine	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2022-04-01</b> 12,59 \$/semaine
---	---	---

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

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

<b>Taux</b> <b>2020-04-01</b> au <b>2021-03-31</b> 0,73 \$/heure	<b>Taux</b> <b>2021-04-01</b> au <b>2022-03-31</b> 0,74 \$/heure	<b>Taux</b> <b>à compter</b> <b>du</b> <b>2022-04-01</b> 0,75 \$/heure
--	--	--

**B) Prime de nuit**

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

	<b>Taux 2020-04-01 au 2021-03-31</b>	<b>Taux 2021-04-01 au 2022-03-31</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01</b>
Prime de nuit			
- 0 à 5 ans d'ancienneté <sup>1</sup>	11 %	11 %	11 %
- 5 à 10 ans d'ancienneté <sup>1</sup>	12 %	12 %	12 %
- 10 ans et plus d'ancienneté <sup>1</sup>	14 %	14 %	14 %

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

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congé 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.

**6-5.03 Prime de disponibilité**

La personne salariée qui, à la demande de la Commission, accepte de demeurer à sa disposition pour exécuter un travail à l'extérieur de son horaire régulier bénéficie d'une prime de disponibilité équivalant à une heure de travail à taux simple, après chaque période de huit (8) heures complètes de disponibilité.

La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités d'application de cette prime.

<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 ».

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

Aux fins du présent article, on entend par :

**a) Personne à charge :**

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge<sup>1</sup> et toute autre personne à charge au sens de la *Loi sur les impôts* (RLRQ, chapitre I-3), à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

Est également réputé détenir le statut de personne à charge l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes<sup>2</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 personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs I et II;
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge;

---

<sup>1</sup> On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux (2), ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<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.

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

- 3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

cette reconnaissance permet à la personne salariée de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 6-6.02 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions des clauses 6-6.13, 6-6.14, 6-6.15 et 6-6.16 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à 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 public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées<sup>2</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 personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une des localités du Québec.

Le fait pour une employée ou un employé du secteur public et parapublic travaillant dans l'un des secteurs prévu au paragraphe 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, Chisasibi, Waswanipi, Oujé-Bougoumou.

**Secteur II :**

Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska, Whapmagoostui.

---

<sup>1</sup> On entend par enfant à charge : une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la personne salariée pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18<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.

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

## Niveau des primes

### 6-6.02

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

	Périodes concernées	Taux	Taux	Taux
		Du 2020-04-01 au 2021-03-31 par année	Du 2021-04-01 au 2022-03-31 par année	Du 2022-04-01 au 2023-03-31 par année
Avec personne (s) à charge	Secteur I	13 844 \$	14 121 \$	14 403 \$
	Secteur II	18 005 \$	18 365 \$	18 732 \$
Sans personne à charge	Secteur I	8 654 \$	8 827 \$	9 004 \$
	Secteur II	10 215 \$	10 419 \$	10 627 \$

### 6-6.03

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

### 6-6.04

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

### 6-6.05

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

### 6-6.06

- A) Sous réserve de la clause 6-6.04, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail et maladie professionnelle.

- B) La personne salariée ne peut bénéficier des clauses 6-6.19 à 6-6.21 durant un congé prévu à la clause 5-4.45 ou à la clause 5-4.51 sauf dans les cas d'un congé sans traitement à temps partiel.
- C) La personne salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section II de l'article 5-4.00, de même que la personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.34 continue, s'il y a lieu, de bénéficier des autres dispositions applicables du présent article à condition de continuer à résider durant le congé dans l'un des secteurs prévus à la clause 6-6.01.

### Autres bénéficiaires

#### 6-6.07

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

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

#### 6-6.08

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

Quant à la personne salariée admissible aux dispositions du paragraphe d) de la clause 6-6.07 qui décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant une période de quinze (15) mois qui suit la date de son début d'affectation.

**6-6.09**

- A) Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi, et uniquement dans les cas suivants :
- 1) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;
  - 2) lors de la mise à pied de la personne salariée par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
  - 3) lors du rappel par la Commission de la personne salariée qui avait été mise à pied dans le cadre de l'article 7-3.00 : du point de départ au lieu d'affectation;
  - 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la personne salariée : d'un lieu d'affectation à l'autre;
  - 5) lors de la démission de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ. À moins que le Syndicat et la Commission n'en conviennent autrement, ces frais ne sont pas remboursés si la personne salariée démissionne avant le trente et unième (31<sup>e</sup>) jour du début de l'affectation dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 pour aller travailler chez un autre employeur;
  - 6) lors du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ;
  - 7) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais prévus à la clause 6-6.07 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application du paragraphe a) de la clause 6-6.07 et de la clause 6-6.14, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A) de la présente clause, les frais sont également payés à une personne salariée non couverte par le préambule de la clause 6-6.07.
- F) La clause 6-6.14 s'applique également à une personne salariée affectée ou mutée dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle a été recrutée.

**6-6.10**

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

- a) la personne salariée devra entreposer ses meubles meublants auprès de l'entreprise retenue par la Commission pour offrir ce service. La personne salariée pourra toutefois retenir les services de l'entreprise de son choix, mais elle devra alors assumer tout dépassement de coûts s'il y a lieu;
- b) ces coûts sont assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la personne salariée dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 et au plus tard à la date où la personne salariée n'est plus affectée dans un tel secteur;
- c) à moins d'entente différente entre la Commission et la personne salariée, la Commission n'assume aucun coût d'entreposage des meubles meublants auprès d'un individu ou d'une société qui n'effectue pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de son commerce;
- d) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la personne salariée.

**6-6.11**

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

**6-6.12**

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

**Sorties****6-6.13**

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



**6-6.14**

- A) Proportionnellement à la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01, la Commission assume pour la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.

De plus, à chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité compensatrice égale à cinquante pour cent (50 %) du montant des dépenses encourues pour la 3<sup>e</sup> sortie de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
- 1) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à son domicile à l'embauche;
  - 2) l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la personne salariée.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la personne salariée régulière mise à pied pour surplus de personnel, qui est rengagée par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- F) L'une des sorties auxquelles la personne salariée a droit en vertu du paragraphe A), peut être utilisée par sa conjointe ou son conjoint ou son enfant non résident ou son père, sa mère, son frère ou sa sœur pour lui rendre visite.
- G) Lorsqu'une personne salariée ou l'une ou l'un de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans un des secteurs prévus à la clause 6-6.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la Commission défraie le coût du transport en avion aller et retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. La Commission défraie également le transport en avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

**6-6.15**

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

**6-6.16**

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

**6-6.17**

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6-6.14, même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1-2.10.

**Remboursement de dépenses de transit****6-6.18**

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

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

**Décès****6-6.19**

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

## Logement

### 6-6.20

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

### 6-6.21

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

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

### Coût des loyers applicable sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention
1 chambre à coucher	72,00 \$
2 chambres à coucher	93,00 \$
3 chambres à coucher	117,00 \$
4 chambres à coucher	137,00 \$

### 6-6.22

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

### 6-6.23

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

**6-6.24**

Les personnes salariées doivent céder leur logement dans les cas suivants :

- congé sans traitement pour toute l'année scolaire suivante;
- congé à traitement différé d'un (1) an;
- congé pour études;
- libération ou congé pour activités syndicales à temps plein.

**6-6.25**

Lorsqu'une personne salariée quitte temporairement<sup>1</sup> la localité où elle est affectée pour une période d'absence préalablement déterminée comme étant supérieure à un (1) mois, ou qui a quitté temporairement pour une absence qui perdure depuis un (1) mois, et que la Commission démontre qu'aucun autre logement adéquat n'est disponible, elle doit céder son logement et la Commission :

- a) au choix de la personne salariée, fait entreposer ses effets personnels et meubles meublants jusqu'à la date de son retour ou assume les coûts de déménagement de ceux-ci jusqu'au point de départ de la personne salariée;
- b) rembourse les frais de débranchement et de raccordement du service téléphonique, s'il y a lieu;
- c) remet lors de son retour, tous les effets personnels et meubles meublants dans le même logement que la personne salariée occupait avant son congé ou dans un logement qu'elle aura obtenu;
- d) rembourse les coûts liés aux assurances lors du déménagement ou durant la période d'entreposage s'il y a lieu; ou assume lors du déménagement ou durant la période d'entreposage les dommages ou pertes des effets personnels de la personne salariée;
- e) fait le nécessaire pour remettre le logement dans le même état.

---

<sup>1</sup> Cette disposition ne s'applique pas lorsque l'enfant à charge demeure dans le logement parce qu'il fréquente à temps plein une école de la Commission. L'autre personne exerçant l'autorité parentale doit toutefois demeurer également dans le logement de la Commission. La période de vacances annuelles n'est pas considérée comme une période d'absence au sens de cette disposition.

La personne salariée doit préparer le déménagement de ses effets personnels et meubles meublants avant son départ ou déléguer une personne de son choix pour le faire<sup>1</sup>. Dans l'éventualité où personne n'a été délégué, la Commission se chargera de préparer le déménagement.

#### **6-6.26**

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

Lorsque la Commission estime qu'aucun logement adéquat n'est disponible dans la localité concernée, les personnes salariées qui acceptent de partager un logement, à la demande de la Commission, se voient exonérées de payer le coût du loyer, et ce, pour la période de cohabitation.

### **Transport de nourriture**

#### **6-6.27**

La personne salariée affectée dans les secteurs I et II bénéficie annuellement du paiement des frais de transport de nourriture jusqu'à concurrence de 727 kilogrammes.

De plus, la personne salariée bénéficie du paiement des frais de transport de nourriture pour les personnes à charge qui résident avec celle-ci 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.

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, la personne salariée reçoit une allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage auquel elle a droit en vertu du présent article.

Cette allocation est répartie selon les modalités prévues à l'article 6-8.00 et ne pourra être supérieure au coût du transport routier entre Val d'Or et la localité d'affectation de la personne salariée ou au coût du transport par avion à partir de Montréal pour la localité d'affectation de Whapmagoostui.

---

<sup>1</sup> La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat du nom de cette personne.

Malgré ce qui précède, une personne salariée qui a bénéficié du remboursement des frais de transport de nourriture entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 1<sup>er</sup> mars 2022 peut continuer à en bénéficier si elle en fait la demande par écrit à la Commission avant le 30 juin 2022; à défaut, cette personne salariée recevra à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 l'allocation équivalente à la valeur annuelle de l'avantage décrite au présent article.

La personne salariée visée au paragraphe précédent, qui a choisi de continuer de bénéficier du remboursement des coûts de transport de nourriture, peut modifier son choix qu'une seule fois en soumettant une demande écrite au Service des ressources humaines au plus tard le 1<sup>er</sup> juin. La modification demandée s'applique, de façon définitive, à compter du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

#### **6-6.28**

Le nombre de kilogrammes auquel la personne salariée a droit est ajusté proportionnellement à la durée de l'affectation par rapport à l'année financière et aux heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail applicable à sa catégorie d'emploi.

#### **6-6.29**

Malgré toute disposition contraire, le paiement de l'allocation cesse d'être effectué lorsque la personne salariée s'absente du territoire de la Commission pour une période de plus de trente (30) jours<sup>1</sup>.

#### **6-6.30**

Dans le cas où les conjointes ou conjoints, au sens de la clause 1-2.10, travaillent pour la Commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic et qu'ils bénéficient d'un avantage similaire, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de l'allocation pour les personnes à charge prévue aux paragraphes a) et b) de la clause 6-6.25.

#### **6-6.31**

La personne salariée bénéficiant du paiement des frais de transport de nourriture a droit annuellement, au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité additionnelle égale à 66 % du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente. Cette indemnité est payée lors du versement de la paie comprenant le 1<sup>er</sup> mars.

#### **6-6.32**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de modalités différentes quant à l'application des clauses 6-6.27 et 6-6.31.

---

<sup>1</sup> Excluant la période de vacances annuelles de la personne salariée.

## Dispositions diverses

### 6-6.33

À moins de circonstance exceptionnelle, les sommes remboursées à la personne salariée dans le cadre du présent article le sont par dépôt direct.

### 6-7.00 LOCATION ET PRÊTS DE SALLES

#### 6-7.01

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

#### 6-7.02

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

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

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

### 6-8.00 VERSEMENT DE LA PAIE

#### 6-8.01

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

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

**6-8.02**

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- a) le nom de la Commission;
- b) les nom et prénom de la personne salariée;
- c) l'identification de sa classe d'emplois;
- d) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- e) le nombre d'heures payées en temps supplémentaire avec la majoration applicable le cas échéant;
- f) le traitement brut et le traitement net;
- g) les primes;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues aux fins d'impôts;
- j) les cotisations au régime de retraite;
- k) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-emploi;
- m) la période concernée;
- n) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- o) le cumulatif des gains et déductions.

**6-8.03**

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



**6-8.04**

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

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

**6-8.05**

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

**6-8.06**

La Commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux ainsi qu'un chèque ou effectue un dépôt direct correspondant aux sommes dues.

**6-8.07**

La Commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

**6-8.08**

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

**6-9.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES****6-9.01**

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

**6-9.02**

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

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

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

**6-9.03**

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

**6-9.04**

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

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

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

**7-1.02**

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

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

**7-1.03**

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

- a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois et dans la même localité, parmi :
  - les personnes salariées permanentes en disponibilité;
  - les personnes salariées permanentes ayant un droit de retour à cette localité en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-7.20;
- b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, mais dans la même localité, parmi les personnes salariées en disponibilité;
- c) elle peut combler le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois ou à la localité, parmi les personnes salariées en disponibilité;
- d) elle s'adresse à l'ensemble des personnes salariées par affichage, conformément à la clause 7-1.04;

- e) elle comble le poste en choisissant dans la même localité parmi ses personnes salariées régulières mises à pied depuis moins de deux (2) ans;
- f) elle choisit, parmi les personnes salariées temporaires qui sont admissibles ou qui sont inscrites à la liste de priorité d'emploi conformément à la clause 7-1.21;
- g) elle peut offrir le poste à toute autre personne candidate de son choix.

#### **7-1.04**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 7-1.05

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

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

Dans le cas des personnes salariées visées au paragraphe a) de la clause 7-1.03, le poste est offert par ordre d'ancienneté et la personne salariée possédant le moins d'ancienneté est tenue de l'accepter.

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

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

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

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

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

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

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

#### **7-1.06**

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

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

#### **7-1.07**

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

#### **7-1.08**

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

**7-1.09**

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

**7-1.10**

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

**7-1.11**

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

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

**7-1.12**

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

La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

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

**7-1.13**

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

**7-1.14**

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

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

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

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



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

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

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

#### **7-1.15**

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

#### **7-1.16**

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

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

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

#### **7-1.17**

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

## Liste de priorité d'emploi

### 7-1.18

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

### 7-1.19

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

### 7-1.20

Il y aura une liste de priorité d'emploi pour chaque communauté, ainsi que pour chaque bureau régional de la Commission, par catégorie d'emploi : soutien technique et paratechnique, administratif ou manuel. Le nom d'une personne salariée ne peut apparaître sur plus d'une liste<sup>1</sup>.

### 7-1.21

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

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

### 7-1.22

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

- a) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
  - 1) d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité couvert par la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, chapitre N-1.1);
  - 2) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la Convention;

---

<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.

- 3) d'un emploi au sein de la Centrale des syndicats du Québec, de la Fédération du personnel de soutien scolaire ou du Syndicat;
- 4) d'un motif agréé entre la Commission et le Syndicat;
- b) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la personne salariée et la Commission sans motif jugé valable par la Commission;
- c) l'obtention d'un emploi à temps complet;
- d) le fait de ne pas avoir donné une prestation de travail pendant dix-huit (18) mois.

### 7-1.23

Les listes sont mises à jour le 1<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.

### 7-1.24 Poste particulier

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

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

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

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

F) à défaut, elle offre le poste à la personne candidate de son choix.

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

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

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

### **7-1.25 Annulation de l'embauche**

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

### **7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE**

#### **7-2.01**

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

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

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

#### **7-2.02**

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

**7-2.04**

Sous réserve des dispositions du premier paragraphe de la clause 7-1.14, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période et qui se situe au lieu de travail, au sens de la clause 7-3.20, où elle est normalement affectée lorsqu'elle n'est pas mise à pied. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la Commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle doit, en outre, posséder les qualifications requises. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les personnes salariées qui en bénéficient.

**7-2.05**

Sous réserve de l'article 7-3.00, la personne salariée réintègre son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire établie à la clause 7-2.02.

**7-2.06**

En outre, la personne salariée mise à pied temporairement, conformément au présent article, est couverte par les dispositions suivantes :

- a) elle bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance vie et de l'assurance maladie et paie sa quote-part de la prime annuelle et les taxes sur ce montant le cas échéant au cours de sa période de service actif;
- b) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle est considérée au service de la Commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

**7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI****7-3.01**

La Commission ne peut effectuer des abolitions de postes, autres que celles de postes vacants, qu'une (1) fois par année financière, à une date qu'elle détermine du 1<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 alinéa.

Lorsque la Commission a l'intention de procéder à une abolition de poste, elle avise le Syndicat :

- a) de l'identification du poste jugé en surplus;
- b) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus;
- c) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

### **7-3.02**

La Commission peut assigner à d'autres personnes salariées la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité.

### **7-3.03**

La Commission doit consulter le Syndicat sur le bien-fondé d'une abolition de poste au moins soixante (60) jours avant la date effective de cette abolition.

Suite à cette consultation :

- a) la Commission identifie les postes qu'elle abolit;
- b) elle avise par écrit le Syndicat et la personne salariée dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de cette abolition et lui indique les choix qui s'offrent à elle conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06; la personne salariée doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de cet avis; la Commission et le Syndicat peuvent convenir que le choix des personnes salariées soit plutôt communiqué à la Commission lors d'une rencontre regroupant les personnes salariées concernées;
- c) la personne salariée régulière qui doit être mise à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition de poste;
- d) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au deuxième paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe b) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe c) est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- e) la personne salariée à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;

- f) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date effective de l'abolition de poste.

#### 7-3.04

- A) Malgré les clauses 7-3.01 et 7-3.03, lorsque la Commission décide de procéder à l'abolition d'un poste détenu par une personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie, elle doit préalablement aviser le Syndicat au moins cent vingt (120) jours avant la date effective de son abolition.

La personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie et dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins cent vingt (120) jours à cet effet. Le cas échéant, dans ce préavis, la Commission indique à la personne salariée concernée si elle prévoit que celle-ci pourra ou non être relocalisée dans un poste régulier à temps complet dans sa localité. Si le préavis de la Commission indique que celle-ci prévoit que la personne salariée ne pourra être relocalisée dans sa localité, la personne salariée peut alors exiger l'application du paragraphe B) qui suit selon les modalités et conditions y prévues. Si le préavis de la Commission indique que celle-ci prévoit que la personne salariée pourra être relocalisée dans sa localité, celle-ci doit alors être ainsi relocalisée conformément aux dispositions de la Convention.

- B) La personne salariée permanente dont le lieu de travail n'est pas situé dans une communauté crie, dont le poste est aboli et qui a reçu le préavis prévu au paragraphe A) indiquant que la Commission prévoit que celle-ci ne pourra être relocalisée dans sa localité, peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent ce préavis, qu'elle n'accepterait d'être affectée que dans la localité où elle était assignée au moment de la réception de ce préavis.

Dans ce cas, la personne salariée concernée bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) dans les trente (30) jours de l'avis de la personne salariée, la partie patronale d'une part et la partie syndicale d'autre part forment un comité chargé d'étudier le cas de la personne salariée visée par la présente clause. La partie patronale et la partie syndicale nomment chacune deux (2) personnes représentantes à ce comité;
- 2) le comité étudie le cas de la personne salariée concernée après l'avoir consultée et tente d'établir une solution acceptable pour toutes les personnes concernées. Dans ce cadre, le comité peut déterminer les termes et conditions applicables à la personne salariée afin de mettre en vigueur une solution agréée;
- 3) toute décision ou recommandation du comité doit être prise à l'unanimité de ses membres;

- 4) à défaut pour le comité d'établir une solution acceptable par décision unanime avant la date effective de l'abolition du poste de la personne salariée concernée, les dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.05 s'appliquent alors. Si la personne salariée n'est pas relocalisée dans sa localité en application de ce paragraphe, elle est alors mise en disponibilité pour une période qui n'excède pas six (6) mois durant laquelle les dispositions des paragraphes A) et C) de la clause 7-3.16 s'appliquent sauf que la personne salariée n'est tenue d'accepter qu'un poste à temps complet à la Commission situé dans sa localité d'affectation;
- 5) à la fin de cette période de mise en disponibilité, la personne salariée concernée reçoit une prime de séparation et est présumée avoir démissionné de la Commission. La prime de séparation est équivalente à deux (2) mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée est présumée avoir démissionné de la Commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée concernée au moment où elle est présumée avoir démissionné de la Commission;
- 6) la personne salariée qui a reçu la prime de séparation conformément au paragraphe 5), possède un droit de rappel sur le poste qu'elle détenait dans sa localité au moment de sa mise en disponibilité si la Commission décide de créer de nouveau ce poste dans les douze (12) mois qui suivent la fin de son embauche. Pour bénéficier de ce droit de rappel, la personne salariée concernée doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle a reçu.

### 7-3.05

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

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

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

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

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



b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente :

1- elle doit choisir entre :

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

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

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

3- à défaut, elle est mise à pied.

c) s'il s'agit d'une personne salariée permanente :

1- elle doit choisir entre :

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

2- à défaut, elle doit choisir entre :

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

3- à défaut, elle est mise en disponibilité.

**7-3.06**

Dans les cas prévus à la clause 7-3.05 :

- a) le poste vacant visé est celui que la Commission entend combler;
- b) la personne salariée visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- c) si la personne salariée permanente qui déplace ne répond pas aux exigences linguistiques requises pour le poste de la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois de la localité où s'effectue le déplacement, elle doit alors déplacer la personne salariée la moins ancienne de cette localité dans la classe d'emplois où s'effectue le déplacement et qui détient un poste pour lequel elle répond aux exigences linguistiques requises;
- d) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la Commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- e) une personne salariée ne peut en déplacer une ou un autre que si elle possède plus d'ancienneté que cette dernière; à ces fins, la personne salariée permanente est réputée posséder plus d'ancienneté que la personne salariée non-permanente.

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

- f) seule la personne salariée détenant un poste au sens de la clause 1-2.28 peut être déplacée;
- g) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 et de la présente clause ne peut entraîner une promotion;
- h) lorsqu'une personne salariée permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08;
- i) lorsqu'une personne salariée régulière non permanente est rétrogradée, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;

- j) dans le cas où une personne salariée est tenue de déplacer, en vertu de la clause 7-3.05, une personne salariée de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel, et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer son déplacement, les modalités suivantes s'appliquent :
- lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette personne salariée ne peut être empêchée d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ne rencontre pas ces exigences particulières;
  - cette personne salariée s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences;
- k) la Commission met fin à l'emploi de la personne salariée qui refuse un poste vacant ou qui refuse de déplacer une autre personne salariée dans le cadre de la clause 7-3.05 et de la présente clause, et ce, à compter de la date de l'abolition de poste.

#### **7-3.07**

Si par application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une personne salariée occupant un poste à temps partiel déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, elle acquiert sa permanence si elle a au moins deux (2) années de service actif. Par exception, et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée à temps partiel.

#### **7-3.08**

La personne salariée permanente qui est réaffectée dans un poste qui constitue pour elle une rétrogradation, par application du paragraphe b) ou c) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.05, de la clause 7-3.06 ou du paragraphe A) de la clause 7-3.16, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

#### **7-3.09**

La personne salariée mentionnée à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois, dans la localité où elle travaillait au moment de sa mise en disponibilité, que la Commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.03.

**7-3.10**

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

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

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

**7-3.11**

La personne salariée visée à la clause précédente, tant qu'elle demeure réputée réaffectée sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

**7-3.12**

Dans le cas où une personne salariée permanente est réaffectée, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06, dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle bénéficie de la protection salariale suivante :

- elle conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation, et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;
- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée progresse.

**7-3.13**

La personne salariée visée à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09, et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

**7-3.14**

Lorsqu'une personne salariée refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit. Les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la personne salariée dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle une rétrogradation. En outre :

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

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

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées 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 personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la Convention sauf en ce qui a trait à l'assurance vie et l'assurance maladie à la condition qu'elle paie au début du congé l'entier des primes exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant;
- 2) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;
- 3) seule y est admissible, la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé, mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- 4) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- 5) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées en disponibilité.

**B) Prime de séparation**

La Commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La Commission peut également accorder une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui choisit de démissionner. La Commission accorde cette prime à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui refuse un poste qui lui est offert conformément au paragraphe B) de la clause 7-3.16 si ce poste est situé à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail et du domicile de la personne salariée au moment de sa mise en disponibilité et si ce refus de poste occasionne la démission de la personne salariée. Dans ces cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la Commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée concernée au moment où elle a démissionné de la Commission.

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

### **C) Transfert de droit**

Lorsqu'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité est engagée par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

### **D) Prime de relocalisation volontaire**

La personne salariée mise en disponibilité qui accepte, chez un autre employeur du secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité a droit à une prime de relocalisation volontaire, si cette relocalisation nécessite son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu sur le territoire de l'une des régions suivantes<sup>1</sup> : n° 01 (Bas-Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), n° 08 (Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec) ou n° 09 (Côte-Nord) à partir du territoire d'une autre région 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.

---

<sup>1</sup> Tel qu'établi à l'annexe 20.

La Commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité, mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

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

La personne salariée relocalisée dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa Commission ou, le cas échéant, d'un centre de services ou d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 5 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'œuvre, ne s'appliquent pas.

De plus, elle a droit à :

- 1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- 2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

### **7-3.16 Droits et obligations de la personne salariée**

#### **Section A) Droits de la personne salariée**

- 1) Tant et aussi longtemps qu'elle demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- 2) Lorsqu'elle accepte un poste dans un autre centre de services ou une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle n'est pas soumise à la période d'essai.
- 3) Lorsqu'elle est relocalisée en vertu de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- 4) La personne salariée relocalisée par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.15 ou du sous-paragraphe 5) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa Commission, ou le cas échéant, d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe 5 aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi ne s'appliquent pas.

**Section B) Comité**

La personne salariée affectée dans une communauté crie qui est mise en disponibilité dans le cadre du présent article peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent sa mise en disponibilité, qu'elle n'accepterait d'être affectée que dans la localité où elle était assignée au moment de sa mise en disponibilité. Dans ce cas, la personne salariée concernée bénéficie des dispositions suivantes :

- 1) la Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas de la personne salariée visée par le présent paragraphe. La partie syndicale nomme une personne représentante et la Commission et le Ministère nomment chacun une personne représentante à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité;
- 2) le comité peut appliquer à la personne salariée concernée, après l'avoir consultée, l'une des options suivantes :
  - a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la personne salariée concernée d'occuper un poste préidentifié auprès de la Commission dans sa localité dans la mesure où un poste pourrait être rendu disponible;
  - b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la personne salariée concernée d'occuper un poste préidentifié auprès d'un autre employeur de sa localité, dans la mesure où un poste pourrait être rendu disponible;
  - c) tout autre solution ou programme déterminé par le comité.
- 3) Dans le cas de l'application des sous-paragraphes a) et b) du paragraphe 2) de la présente section, la personne salariée concernée demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage, est tenue de suivre ce programme de recyclage, et ne peut bénéficier d'une prime de séparation. À la fin du programme de recyclage, la personne salariée qui n'a pas terminé avec succès le programme est présumée avoir démissionné de la Commission et elle perd tous les bénéfices de la Convention. La personne salariée qui a terminé avec succès le programme de recyclage doit accepter le poste préidentifié auprès de la Commission ou d'un autre employeur selon le cas. Dans ce dernier cas, son lien d'emploi avec la Commission prend fin et la personne salariée concernée ne peut bénéficier d'aucune prime de séparation.
- 4) Dans le cas de l'application du sous-paragraphe c) du paragraphe 2) de la présente section, le comité détermine les termes et conditions applicables à la personne salariée.
- 5) Si le comité prévu au sous-paragraphe 1) n'applique pas à la personne salariée concernée l'une des options prévues au sous-paragraphe 2), les dispositions suivantes s'appliquent alors à la personne salariée concernée :



- a) la personne salariée demeure en disponibilité et les dispositions des sections A) et C) de la présente clause s'appliquent à elle sauf que la personne salariée n'est tenue d'accepter qu'un poste à temps complet à la Commission situé dans sa localité d'affectation;
- b) si la personne salariée concernée n'est pas relocalisée dans un poste à temps complet à la Commission dans l'année qui suit sa mise en disponibilité, son lien d'emploi avec la Commission prend alors automatiquement fin et elle bénéficie alors de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.15;
- c) la personne salariée permanente dont le lien d'emploi a pris fin et qui a reçu une prime de séparation conformément au sous-paragraphe b) qui précède, possède un droit de retour dans le poste qu'elle détenait dans sa localité au moment de sa mise en disponibilité si la Commission décide de créer de nouveau ce poste dans les douze (12) mois qui suivent la rupture de son lien d'emploi. Pour bénéficier de ce droit de retour, la personne salariée concernée doit rembourser à la Commission le montant entier de la prime de séparation qu'elle a reçu.

### **Section C) Obligations de la personne salariée**

- 1) Sous réserve des dispositions de la section B) de la présente clause et du paragraphe B) de la clause 7-3.04, une personne salariée en disponibilité à la Commission qui se voit offrir un poste à temps complet auprès de la Commission doit l'accepter. Si le poste offert est situé dans une école, l'approbation du comité d'école doit être obtenue par la Commission.

Dans le cas où une personne salariée doit ainsi accepter un poste, elle bénéficie d'un droit de rappel prioritaire sur tout poste à temps complet dans sa localité d'affectation, au moment de l'abolition de son poste, et ce, pendant une période de vingt-quatre (24) mois qui suit son affectation dans une autre localité. Dans le cas où une personne salariée accepte un poste, elle bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.14 s'applique.

Dans les cas où une personne salariée en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, selon le cas, et la clause 7-3.14 s'applique.

Le défaut pour une personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

- 2) Le cas échéant, la personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un centre de services ou d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau national de placement lui en fait la demande. Si elle fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle est considérée comme ayant démissionné.
- 3) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.

- 4) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la Commission lui assigne dans sa localité lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la catégorie d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette personne salariée à la date de sa mise en disponibilité.

En regard de l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité, la Commission peut conclure une entente de services avec un autre employeur. Toutefois, si l'entente de service est avec un employeur à l'extérieur de la localité, cette entente nécessite l'accord de la personne salariée concernée.

- 5) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif à titre de personne salariée régulière et mise à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrite sur les listes du Bureau national de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa Commission ou par une autre commission scolaire sur le territoire de la même région, 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 national de placement.
- 6) Constitue une preuve servant à calculer les délais prévus à la présente clause :
- a) la date de la signature de la personne salariée ou d'une ou d'un témoin lors de la remise d'un document main à main;

ou

  - b) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée;

ou

  - c) la date de l'envoi fait par télécopieur.

### **Obligations de la Commission**

#### **7-3.17**

Lorsque la Commission doit procéder à une embauche, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle peut adresser une demande au Bureau national de placement en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La Commission qui embauche une personne, ainsi référée par le Bureau national de placement, lui reconnaît son statut de personne salariée régulière ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La Commission doit informer le Bureau national de placement du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité, de même que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une (1) année de service actif qu'elle met à pied.

### 7-3.18

Par suite de la prise en charge par un centre de services ou 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* (RLRQ, chapitre I-14), la personne salariée régulière ou la personne salariée permanente, qui serait ainsi affectée par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord d'un centre de services ou de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée permanente peut demeurer à l'emploi de ce centre de services ou de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, le centre de services ou 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 national de placement transmet au Syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des personnes salariées en disponibilité, des personnes salariées régulières mises à pied inscrites sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

### 7-3.20 Bureau national de placement

Le Bureau national de placement a comme responsabilités :

- 1) de colliger et de faire connaître aux centres de services scolaires et aux commissions scolaires l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi; postes vacants, personnes salariées mises en disponibilité ou personnes salariées régulières non permanentes mises à pied et ayant complété au moins une année de service actif;
- 2) de fournir, conformément à la clause 7-1.03, des candidates ou candidats pour chaque poste à pourvoir;
- 3) d'assurer l'échange de toute information pertinente à la sécurité d'emploi.

### **7-3.21 Lieu de travail**

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où une personne salariée exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle reçoit généralement ses directives et où elle doit rendre compte de ses activités.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, chacune des communautés crie où la Commission dispense de l'enseignement, et chaque municipalité où la Commission assigne des personnes salariées sur une base régulière et permanente constituent une « localité ».

### **7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE**

#### **7-4.01**

La personne salariée permanente affectée d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la Commission entend combler, qu'elle possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la Commission. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

#### **7-4.02**

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette personne salariée permanente bénéficie du régime d'assurance salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette personne salariée permanente est mise à pied par la Commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique à rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette personne salariée permanente ne bénéficie d'aucun traitement.

À l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée à l'alinéa précédent, la Commission peut mettre fin à l'emploi de cette personne salariée.

#### **7-4.03**

À compter de la date où la personne salariée visée à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

**7-4.04**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à une personne salariée affectée d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

**7-4.05**

Le présent article, à l'exception du premier alinéa de la clause 7-4.02, s'applique à la personne salariée permanente visée par la clause 7-7.18 qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-7.20.

**7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT****7-5.01**

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les personnes salariées régulières de la Commission, ni de réduction d'heures d'une personne salariée régulière.

De plus, lorsque le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation) permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la Commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs établissements de la Commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la Commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deuxième et troisième alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deuxième et troisième alinéas sont respectées.

### 7-5.02

Lorsque le nombre de personnes salariées permanentes mises à pied dans le cadre de l'article 7-4.00 qui possèdent toutefois les capacités pour travailler dans les classes d'emplois pertinentes permet l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la Commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs établissements de la Commission (ex. : entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, l'obligation faite à la Commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs de ces personnes salariées.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.03. La personne salariée doit posséder les qualifications et répondre aux exigences déterminées par la Commission pour le poste concerné.

### 7-5.03

La personne salariée visée par la clause 7-5.02 doit produire une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.

### 7-5.04

Sur demande du Syndicat, la Commission lui fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

## 7-6.00 REMPLACEMENT

### 7-6.01

Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la Commission peut mettre en disponibilité une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou mettre à pied une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission est engagé par la Commission pour remplir le poste détenu par cette personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Lorsque la Commission décide de remplacer une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, elle prend en considération les personnes salariées déjà à l'emploi de la Commission, le tout conformément aux dispositions de la clause 7-1.03.

Lorsque la Commission procède au remplacement d'une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans une localité déterminée par la Commission, et ce, conformément aux alinéas qui précèdent, la personne salariée ainsi remplacée est la personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité parmi les personnes salariées non Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois de cette localité et de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

Toutefois, ce remplacement d'une personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, ne peut s'effectuer dans une localité où il existe un poste vacant à temps complet de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

#### **7-6.02**

La personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence et qui est remplacée par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 7-3.05 et, selon le cas, des clauses 7-3.06, 7-3.07 et 7-3.08 comme si son poste avait été aboli.

La personne salariée régulière non permanente et mise à pied dans le cadre d'un remplacement effectué conformément au présent article voit son nom inscrit sur la liste du Bureau national de placement, et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes :

- a) la date où elle accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
- b) la date anniversaire de la troisième année qui suit sa mise à pied.

#### **7-6.03**

La personne salariée non Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence et qui est remplacée par une ou un Bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.05 et des clauses 7-3.06 à 7-3.15, des sections A) et C) de la clause 7-3.16 et de la clause 7-3.20 comme si son poste avait été aboli.

**7-7.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE****7-7.01**

Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couverte par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (RLRQ, chapitre 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* (RLRQ, chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la Commission.

**Définitions****7-7.03**

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

- a) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
- b) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;
- c) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;
- d) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- e) établissement de santé : établissement public au sens de la *Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris* (RLRQ, chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.



Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la personne salariée qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la personne salariée ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- g) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la *Loi sur l'assurance maladie* (RLRQ, chapitre A-29).

## Dispositions diverses

### 7-7.04

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

### 7-7.05

Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une personne salariée, dès que porté à la connaissance de la Commission.

### 7-7.06

La personne salariée peut être accompagnée d'une personne représentante syndicale lors de toute rencontre avec la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, la personne représentante syndicale peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

### 7-7.07

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

Les frais de transport de la personne salariée sont assumés par la Commission, le cas échéant, dans la mesure où ils ne sont pas assumés par un autre organisme.

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé dans sa localité d'affectation; dans le cas où elle ne peut exprimer son choix, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la Commission, mais peut changer plus tard pour un établissement de son choix dans sa localité d'affectation.

La personne salariée a, si possible, le choix de la professionnelle ou du professionnel de la santé dans sa localité d'affectation.

#### **7-7.08**

Malgré la clause 5-3.38, la Commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Elle assume le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-4.01.

### **Régimes collectifs**

#### **7-7.09**

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23, et par le régime d'assurance maladie prévu à la clause 5-3.25.

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

L'exonération mentionnée à l'alinéa 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 alinéa de la présente clause, si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour une personne salariée qui recevrait de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

#### **7-7.11**

La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-7.24.

Il en est de même pour la partie de la journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

#### **Traitement**

#### **7-7.12**

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

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00.

#### **7-7.13**

Sous réserve de la clause 7-7.12, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la Commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

La personne salariée doit signer les formulaires requis pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la Commission s'est engagée à verser les prestations.

Une personne salariée qui doit comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou au Tribunal administratif du travail, obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins deux (2) jours ouvrables avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

### **Droit de retour au travail**

#### **7-7.14**

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

#### **7-7.15**

La Commission peut assigner temporairement un travail à une personne salariée, en attendant qu'elle redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si la ou le médecin qui a charge de la personne salariée est consentant, le tout dans la mesure prévue par la Loi.

#### **7-7.16**

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

#### **7-7.17**

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

#### **7-7.18**

La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-7.20, un emploi convenable disponible que la Commission entend combler.

#### **7-7.19**

Les droits mentionnés aux clauses 7-7.16, 7-7.17 et 7-7.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la Commission refuse à une personne salariée l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-7.16, 7-7.17 et 7-7.18 pour le motif que cette personne salariée aurait été déplacée, mise en disponibilité, mise à pied, licenciée, congédiée ou qu'elle aurait autrement perdu son emploi si elle avait été au travail, les dispositions pertinentes de la Convention s'appliquent comme si cette personne salariée avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00.

### **7-7.20**

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-7.18 est sous réserve des modalités et conditions suivantes :

- a) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- b) la personne salariée soumet sa candidature par écrit;
- c) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, la personne salariée obtient le poste si elle possède plus d'ancienneté que les autres personnes salariées ou personnes concernées;
- d) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- e) l'accès à ce poste par la personne salariée ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- f) le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-7.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

### **7-7.21**

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-7.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette personne salariée ne peut conserver le poste si la Commission détermine qu'elle ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

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

**7-7.22**

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

**7-7.23**

La personne salariée qui obtient un poste visé à la clause 7-7.18 bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15 en cas de rétrogradation ou du traitement afférent à son nouveau poste.

Lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à lui être versées selon le paragraphe B) de la clause 6-2.15.

**7-7.24**

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 et auxquelles elle a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

**CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL****8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

La personne salariée à l'emploi de la Commission à la date d'entrée en vigueur de la Convention conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 de la convention antérieure.

À compter de la date d'entrée en vigueur de la Convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

**8-1.02**

L'ancienneté correspond à la période d'emploi de la personne salariée régulière, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification pour le compte de la Commission, du ou des centres de services scolaires ou de la ou des commissions scolaires (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, correspond à sa période d'emploi à la Commission.

Cependant, cette ancienneté acquise en vertu de l'alinéa précédent ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni aux fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

**8-1.03**

La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la Convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- d) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'accident ou d'invalidité autre qu'un accident de travail ou qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- e) dans les autres cas où une disposition de la Convention le prévoit expressément;

- f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activités syndicales ou pour études. Toutefois, si elle soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et si elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- g) lorsqu'elle est mise à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
- h) lorsqu'elle est en congé conformément à l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

#### **8-1.04**

La personne salariée régulière conserve son ancienneté, mais sans accumulation, dans les cas suivants :

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la Convention;
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'invalidité ou d'accident autre qu'un accident du travail ou qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

#### **8-1.05**

Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes :

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

#### **8-1.06**

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



**8-1.07**

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

**8-1.08**

Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

**8-1.09**

La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief concernant cette liste.

**8-1.10**

Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la Commission fait une mise à jour et affiche la liste d'ancienneté pour une période de quarante-cinq (45) jours. L'ancienneté est calculée au 30 juin précédent et une copie est transmise au Syndicat.

**8-1.11**

Les dispositions prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

**8-1.12**

Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la Commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet copie au Syndicat.

Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la Commission avant l'obtention de ce statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.26, et ce, rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.

La période travaillée est calculée en proportion des heures régulières de travail.

**8-1.13**

L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée en proportion de ses heures régulières de travail dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01, 8-2.02 ou 8-2.03, selon le cas, et s'accumule en conformité avec le présent article.

**8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL****8-2.01****A) Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

**B) Catégorie des emplois de soutien manuel**

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

**8-2.02**

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme, par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service, et ce, sujet aux clauses 8-2.04 et 8-2.06. Il est convenu que tout horaire prévoyant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

**8-2.03**

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent en proportion des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.

**8-2.04**

La personne salariée a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période. Elle a aussi droit à une période minimale d'une (1) heure sans traitement à l'intérieur de sa journée de travail pour prendre un repas.

**8-2.05**

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

**8-2.06**

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le Syndicat et la Commission. Cependant, la Commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La Commission donne alors au Syndicat et à la personne salariée concernée un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une personne salariée ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, ce grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la Commission doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite entre le Syndicat et la Commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux personnes salariées des heures brisées.

**8-2.07**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les personnes salariées, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, en autant que cette répartition n'entraîne pas une réduction du nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Cette répartition de l'horaire régulier de travail peut être distinct et différent pour chacune des localités.

**8-2.08**

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

**8-2.09**

Dans le cas où la convention antérieure permet aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail réduit à une certaine période, telle l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la Convention.

**8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE****8-3.01**

Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

**8-3.02**

Le temps supplémentaire est accordé à la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

**8-3.03**

Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la Commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau ou école ou division territoriale.

**8-3.04**

Pour le temps supplémentaire effectué, la personne salariée bénéficie :

- a) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie (1 et ½ ) 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 (1 et ½ ) le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- c) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

**8-3.05**

La Commission et la personne salariée conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la Commission et la personne salariée, dans les soixante (60) jours de la date où le travail en temps supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes a), b) et c) de la clause précédente peut être pris, le temps supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06.

Lorsque la Commission et la personne salariée ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la personne salariée, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix de la personne salariée, rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06, ou pris en congé conformément aux paragraphes a), b) et c) de la clause 8-3.04; dans ce dernier cas, la Commission et la personne salariée conviennent du moment où le congé peut être pris.

**8-3.06**

Malgré ce qui précède, la Commission et la personne salariée peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

- a) au taux horaire simple majoré d'une demie (cent cinquante pour cent (150 %)) dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 8-3.04;
- b) au taux horaire double (deux cents pour cent (200 %)) dans les cas prévus au paragraphe c) de la clause 8-3.04.

**8-3.07**

Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer du travail en temps supplémentaire lorsqu'elle en est requise si la Commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois dans la localité qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si dans la localité aucune autre personne salariée de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la Commission désigne une personne salariée apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

**8-3.08**

Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.04, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris à un moment à convenir avec la Commission; malgré ce qui précède, la Commission et la personne salariée peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

**8-3.09**

Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la Commission. La Commission fournit les formulaires.

**8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES****8-4.01**

La Commission doit convoquer la personne salariée lorsqu'elle entrevoit lui imposer une mesure disciplinaire.

**8-4.02**

Cette convocation est faite par écrit au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre avec la personne salariée. Cette convocation précise l'heure et l'endroit où aura lieu la rencontre ainsi que l'exposé des motifs de cette rencontre. La Commission envoie une copie de la convocation au Bureau du Syndicat dans le même délai.

Lors de cette rencontre, la personne salariée a le droit d'être accompagnée de sa personne représentante syndicale.

**8-4.03**

Cependant, lorsque la personne salariée est suspendue administrativement pour une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la Commission, la personne salariée et le Syndicat est convoquée dans les trois (3) jours ouvrables de la décision de la Commission la suspendant. Cette convocation précise l'heure et l'endroit où aura lieu la rencontre ainsi que les motifs de cette suspension.

Cette rencontre n'a pas pour effet d'empêcher la Commission d'imposer ultérieurement une mesure disciplinaire.

**8-4.04**

Si la Commission décide d'imposer une mesure disciplinaire lors de la rencontre tenue en vertu de la clause 8-4.02 ou 8-4.03, ou suite à celle-ci, elle remet à la personne salariée un avis disciplinaire écrit à cet effet contenant les motifs au soutien de celui-ci. Une copie de cet avis disciplinaire est transmise au Bureau du Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de sa remise à la personne salariée.

Le fait pour le Syndicat ou la personne salariée de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la Commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

**8-4.05**

Une mesure disciplinaire, imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la Convention.

**8-4.06**

La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision de la Commission.

**8-4.07**

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée. Pendant cette suspension, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la Convention.

**8-4.08**

En cas d'arbitrage, la Commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.

**8-4.09**

Lorsque la Commission impose une mesure disciplinaire, elle ne peut invoquer une infraction antérieure de même nature qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction, sauf si cette mesure est suivie dans ce délai d'une autre mesure disciplinaire de même nature.

Dans le cas où une infraction n'est plus invocable à la suite de l'application de l'alinéa précédent, la mesure disciplinaire et tous les écrits liés à cette ou ces infractions sont retirés du dossier de la personne salariée et ne pourront pas être invoqués lors d'un arbitrage portant sur une infraction subséquente.

**8-4.10**

Une mesure disciplinaire rescindée par la Commission ne peut être invoquée contre la personne salariée; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par une ou un arbitre et des faits à son origine.

**8-4.11**

La priorité est accordée aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

**8-4.12**

Dans le cas où la personne salariée est poursuivie au criminel et que la Commission juge que la nature de l'accusation lui cause un préjudice sérieux à titre d'employeur, elle peut la relever sans traitement de ses fonctions jusqu'à l'issue de son procès.

Toute personne salariée qui est relevée de ses fonctions au motif d'accusation de nature criminelle, doit signifier à la Commission que jugement a été rendu dans les vingt (20) jours de la date de ce jugement.

La personne salariée et le Syndicat doivent être avisés de la décision de la Commission quant au maintien ou non du lien d'emploi dans les soixante-dix (70) jours de la date de signification du jugement. Si la Commission ne met pas fin à l'emploi dans ce délai, la personne salariée ne subit aucune perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, et recouvre tous ses droits comme si elle n'avait jamais été relevée de ses fonctions.

**8-4.13**

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la Commission ne versera à la personne salariée concernée, ni les sommes accumulées au régime de retraite, ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La personne salariée continue de bénéficier du régime d'assurance maladie et du régime d'assurance vie à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la Commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

**8-4.14**

Une personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier personnel deux (2) fois par année, accompagnée, si elle le désire, de sa personne représentante syndicale. De plus, sur autorisation écrite de la personne salariée selon le formulaire prévu à l'annexe 6, la personne représentante syndicale peut consulter le dossier personnel de la personne salariée après avoir pris rendez-vous.

**8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ****8-5.01**

La Commission et le Syndicat coopère par l'entremise du comité des relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées.

**8-5.02**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.



**8-5.03**

La personne salariée doit :

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité et son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité et l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail et à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

**8-5.04**

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

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

**8-5.05**

La mise à la disposition des personnes salariées de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les personnes salariées pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

**8-5.06**

Lorsqu'une personne salariée exerce le droit de refus prévu à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, chapitre S-2.1), elle doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une personne représentante autorisée de la Commission.

Dès qu'elle est avisée, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la personne représentante autorisée de la Commission convoque la personne représentante syndicale mentionnée à la clause 8-5.10, si elle est disponible ou, dans un cas d'urgence, la personne déléguée syndicale de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la personne représentante autorisée de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la personne représentante syndicale ou, le cas échéant, la personne déléguée syndicale, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

**8-5.07**

Le droit d'une personne salariée mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et des modalités y prévues, le cas échéant.

**8-5.08**

La Commission ne peut imposer à la personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.

**8-5.09**

Rien dans la Convention n'empêche la personne représentante syndicale, ou le cas échéant, la personne déléguée syndicale, d'être accompagnée d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la Commission ou ses personnes représentantes doivent être avisées de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

**8-5.10**

Le Syndicat peut désigner expressément l'une de ses personnes représentantes au comité des relations du travail, ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02 le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette personne représentante peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement dans les cas suivants :

- a) lors de la rencontre prévue au troisième alinéa de la clause 8-5.06;

- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une personne salariée.

## **8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES**

### **8-6.01**

La Commission fournit gratuitement à la personne salariée tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre, la Commission et le Syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la Commission fournisse gratuitement à la personne salariée tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

### **8-6.02**

Les uniformes, vêtements spéciaux, articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la Commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, article ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la Commission de décider si un uniforme, un vêtement, un article ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.

### **8-6.03**

L'entretien des uniformes, vêtements spéciaux, articles spéciaux et chaussures de sécurité fournis est à la charge des personnes salariées, sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

## **8-7.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**

### **8-7.01**

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, la personne salariée concernée doit avertir au préalable sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les règles établies par la Commission.

### **8-7.02**

À son retour, la personne salariée remet à sa supérieure ou son supérieur immédiat son rapport d'absence dûment rempli suivant le formulaire prévu à cette fin.

Ce rapport d'absence peut être contesté par la Commission dans les soixante (60) jours de sa remise. Au-delà de cette période, la Commission doit invoquer des faits nouveaux portés à sa connaissance laissant croire à une fausse déclaration pour contester ce rapport.

#### **8-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

##### **8-8.01**

Aux fins du présent article l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une personne salariée ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

##### **8-8.02**

La Commission avise le Syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

##### **8-8.03**

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école, le centre d'éducation des adultes, le centre de formation professionnelle ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concerné.

##### **8-8.04**

Sur demande du Syndicat, la Commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des personnes salariées touchées; de même, sur demande du Syndicat, la Commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

##### **8-8.05**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-8.02; à cette occasion la Commission consulte le Syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

**8-8.06**

La personne salariée dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou formation est aux frais de la Commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

**8-8.07**

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, l'introduction d'un nouveau logiciel, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

**8-8.08**

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la Convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

**CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MÉSENTENTE****9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS****9-1.01**

Une personne salariée ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, peut en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de sa personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la personne déléguée syndicale ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une personne représentante syndicale peut accompagner la personne salariée si celle-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

**9-1.02**

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la Convention.

**9-1.03**

Dans tous les cas de grief, la Commission et le Syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après :

- Le Syndicat avise la Commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief, en utilisant le formulaire électronique<sup>1</sup> du greffe. 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.
- L'avis de grief doit être transmis dans les cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

---

<sup>1</sup> En cas de problème informatique empêchant l'utilisation du formulaire, le Syndicat peut aviser la Commission et la greffière ou le greffier en chef de la naissance d'un grief par écrit, sous pli recommandé, par poste certifiée, par remise de main à main, par télécopieur ou par huissière ou huissier.

Dans ce cas, la date du récépissé constatant l'utilisation d'un de ces moyens constitue une preuve à sa face même en servant à calculer les délais prévus au présent chapitre.

- Malgré l'alinéa précédent, l'avis de grief contestant une mesure disciplinaire doit être transmis dans les soixante (60) jours de la réception de celle-ci par le Syndicat.
- Le Syndicat doit indiquer sur le grief la date du vingt et unième (21<sup>e</sup>) jour qui suit la date de l'avis de grief.

#### **9-1.04**

Aucune personne salariée ne doit subir d'intimidation, de représailles ou de discrimination du fait qu'elle est impliquée dans un grief.

#### **9-1.05**

Si les parties ne trouvent pas de solution à l'intérieur d'un délai de vingt et un (21) jours du dépôt de l'avis de grief, celui-ci est réputé déferé à l'arbitrage à cette même date.

#### **9-1.06**

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.

### **9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

#### **9-2.01**

Si aucune solution n'est trouvée par les parties à l'intérieur du délai de vingt et un (21) jours prévu à la clause 9-1.05, l'avis de grief est réputé devenir l'avis d'arbitrage à la date indiquée en vertu du cinquième (5<sup>e</sup>) alinéa de la clause 9-1.03.

Le Syndicat avise, dans les plus brefs délais, la greffière ou le greffier en chef de tout désistement ou de tout règlement intervenu.

**9-2.02**

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

Lavoie, André G., arbitre en chef;

Adresse : Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation  
Édifice Marie-Guyart  
1035, rue De La Chevrotière, 1<sup>er</sup> étage, bureau 120  
Québec (Québec) G1R 5A5

APRIL, Huguette  
BEAUPRÉ, René  
BERTRAND, Richard  
BRAULT, Serge  
CAVÉ, Johanne  
CHOQUETTE, Robert  
CÔTÉ, André C.  
DAVIAULT, Pierre  
FAUCHER, Nathalie  
FLYNN, Maureen  
FORTIER, Diane  
FORTIN, Pierre A.

LECOMPTE, Natacha  
MÉNARD, Jean  
MÉNARD, Jean-Guy  
MÉNARD-CHENG, Nancy  
RANGER, Jean-René  
ROY, Pierre-Georges  
ST-ANDRÉ, Yves  
TOUSIGNANT, Lyse  
TURCOTTE, ALAIN  
ZUBRZYCKI, Éric-Jan

ou toute autre personne nommée par la Centrale, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère pour agir à ce titre.

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

**9-2.03**

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère, dans le délai prévu au dernier alinéa de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.



**9-2.04**

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au Syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération des centres de services scolaires du Québec, au Ministère et à la Commission.

**9-2.05**

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

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des personnes représentantes de la Centrale, de la Fédération des centres de services scolaires du Québec et du Ministère;
- b) nomme une ou un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) indique pour chaque grief s'il s'agit d'un arbitrage déferé soit à une ou un arbitre seul ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs selon la procédure décrite au présent article, soit à une ou un arbitre selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 11.

Le greffe avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère. Il en est de même de l'arbitre nommé pour entendre un grief selon la procédure accélérée décrite à l'annexe 11 ou pour agir à titre de médiatrice ou médiateur dans le cadre de la médiation préarbitrale.

**9-2.06**

Tout grief qui origine à l'intérieur d'une communauté du territoire de la Commission est entendu dans la communauté d'Oujé-Bougoumou ou dans une autre communauté située sur le territoire de la Commission à la demande de l'une des parties.

Tout grief qui origine à l'extérieur d'une communauté du territoire de la Commission est entendu à Montréal.

À la demande de la Commission, les parties peuvent convenir que certaines auditions ou parties d'audition, par exemple le témoignage d'experts, peuvent se faire en dehors du territoire de la Commission pour en faciliter le déroulement.

**9-2.07**

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure et la date des séances subséquentes, le cas échéant, et en informe le greffe lequel en avise les assesseuses ou assesseurs, le cas échéant, les parties concernées, la Centrale, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseuses ou assesseurs.

**9-2.08**

En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

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

**9-2.09**

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

**9-2.10**

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

**9-2.11**

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la Centrale, la Fédération des centres de services scolaires du Québec et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées à l'alinéa précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

**9-2.12**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

**9-2.13**

L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseuse ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.06 au moins sept (7) jours à l'avance.

**9-2.14**

L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

**9-2.15**

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseure ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.

L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseures ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération des centres de services scolaires du Québec, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

**9-2.16**

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au *Code du travail*.

En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.

**9-2.17**

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

**9-2.18**

Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la Commission ou par le Syndicat pour une personne salariée qui n'est plus à l'emploi de la Commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

**9-2.19**

En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la Commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

**9-2.20****A) Frais et honoraires de l'arbitre, de la médiatrice ou du médiateur**

Dans le cas d'un arbitrage, les honoraires et les frais sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou, par la partie à qui le grief est soumis si celui-ci est accueilli.

Si le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief contestant un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre sont à la charge du Ministère.

En cas de règlement, quel que soit le nombre de griefs visés et quelle que soit la nature du règlement de ces griefs, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation de même que les honoraires et les frais de l'arbitre, le cas échéant, sont assumés à parts égales entre les parties ou selon les modalités du règlement.

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre qui prend acte du règlement peut déterminer un partage différent.

En l'absence de règlement, la partie qui se désiste du grief ou celle qui y fait droit assume l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation.

En cas de remise, l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation, le cas échéant, est assumée par la partie qui a demandé cette remise ou est partagée en parts égales si la demande est conjointe.

L'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'une audition est d'un montant de quatre cents dollars (400 \$) et ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audition est présentée à l'arbitre dans un délai de trente (30) jours ou moins précédant la date d'audition.

En cas de médiation, quelle qu'en soit la forme, les honoraires et les frais de la médiatrice ou du médiateur sont partagés à parts égales entre les parties. Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles prévues à la présente clause. Les modalités relatives à l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

**B) Modalités**

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

**9-2.21**

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

**9-2.22**

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

**9-3.00 MÉSENTENTE**

**9-3.01**

Une méésentente, définie à la clause 1-2.16, qui peut survenir au cours de la Convention, est déferée au comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00.

**CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES****10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION****10-1.01**

La partie patronale imprime le texte de la Convention sous format unique, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la Convention.

**10-1.02**

Les traductions en langue anglaise et en langue crie sont aux frais du Comité patronal. La version anglaise doit être rendue disponible à la personne salariée de langue anglaise et au Syndicat dans les meilleurs délais. Il en est de même si la Commission fait traduire la Convention en langue crie.

**10-1.03**

Les délais prévus à la Convention et relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que le Syndicat ait reçu cent (100) exemplaires en français de la Convention pour ses membres.

**10-1.04**

Aux fins d'application du présent article, la partie patronale fournit au Syndicat quatre cents (400) copies en version anglaise et cent (100) copies en version française de la Convention et vingt-cinq (25) copies en version anglaise et vingt-cinq (25) copies en version française du Plan de classification.

**10-1.05**

Le texte de la Convention et du Plan de classification sont accessibles sur le site Web du Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC).

**10-2.00 ANNEXES****10-2.01**

Les annexes font partie intégrante de la Convention.

**10-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES****10-3.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la Convention.

**10-3.02**

Aux fins de la Convention, l'usage du télécopieur ou du courriel constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

**10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION****10-4.01**

La Convention entre en vigueur à la date de sa signature et se termine le 31 mars 2023. De plus, elle n'a aucun effet rétroactif, sauf indication à l'effet contraire.

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

**10-4.02**

Sauf disposition contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la Commission et le Syndicat.

Malgré l'alinéa précédent, les stipulations de la convention collective antérieure négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale, conformément à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* (RLRQ, chapitre 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.

**10-4.03**

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, les personnes salariées à l'emploi de la Commission ont droit au paiement des montants prévus à la clause 10-4.07.

**10-4.04**

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention, la Commission fournit au Syndicat une liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date de la signature de la Convention ainsi que leur dernière adresse connue.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention, doit faire une demande écrite à la Commission pour le paiement du montant dû en vertu de la clause 10-4.07 dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants prévus à la clause 10-4.07 sont versés dans les soixante (60) jours de la réception de la demande.

**10-4.05**

La Commission fournit aux personnes salariées, avec copie au Syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que le versement de la rétroactivité.

**10-4.06 Rappel de traitement**

La personne salariée à l'emploi de la Commission entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

- 5-3.32 A), 5-4.00, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-9.00, 7-7.12 et 8-3.00;
- et
- les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1<sup>er</sup> avril 2020 et la date d'entrée en vigueur de la Convention.

**10-4.07**

La Commission applique les nouvelles échelles de traitement prévues à l'annexe 1 dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la Convention.


**10-4.08 Expressions « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la Convention » et « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la Convention »**


Le calcul de tout délai comportant l'expression « dans les « x » jours de l'entrée en vigueur de la Convention » ou l'expression « dans les « x » mois de l'entrée en vigueur de la Convention » est effectué à compter de la date de la signature prévue à la clause 10-4.01.




EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec ce 27<sup>e</sup> jour du mois de mars 2023 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire crie (CPNCSC) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) pour le compte de l'Association des employés du Nord québécois (AENQ) représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien scolaire (FPSS).


POUR LA PARTIE PATRONALE

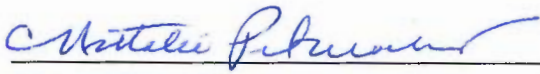
  
Bernard Drainville  
Ministre de l'Éducation


  
Sonia LeBel  
Présidente du Conseil du trésor

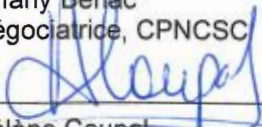
  
Edith Lapointe  
Négociatrice en chef du gouvernement

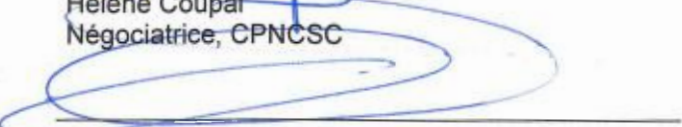
  
Caroline Mark  
Présidente, CPNCSC

  
Pascal Poulin  
Vice-président, CPNCSC


  
Natalie Petawabano  
Directrice des ressources humaines, C.s. crie


  
Tiffany Benac  
Négociatrice, CPNCSC

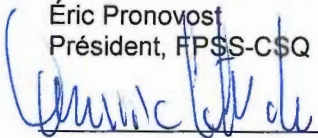
  
Hélène Coupal  
Négociatrice, CPNCSC

  
Patrick Glaude  
Porte-parole CPNCSC

POUR LA PARTIE SYNDICALE


  
Éric Gingras  
Président, CSQ

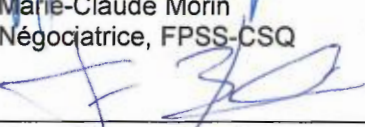
  
Éric Pronovost  
Président, FPSS-CSQ

  
Dominic Latouche  
Vice-président, FPSS-CSQ

  
Denis Curotte  
Coordonnateur des négociations nationales, CSQ

  
Lary Imbeault  
Président et négociateur, AENQ-CSQ

  
Marie-Claude Morin  
Négociatrice, FPSS-CSQ

  
François Beauchemin  
Porte-parole, AENQ-CSQ

## ANNEXE 1

## TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

## INDEX

	Page
<b>I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE .....</b>	<b>189</b>
<b>I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique.....</b>	<b>189</b>
Infirmière ou infirmier (4206) .....	189
Technicienne ou technicien de travail social (4208) .....	190
Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209).....	190
Technicienne ou technicien en administration (4211) .....	191
Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279).....	191
Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212) .....	192
Technicienne ou technicien en bâtiment (4213) .....	192
Technicienne ou technicien en documentation (4205).....	193
Technicienne ou technicien en écriture braille (4228).....	193
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207) .....	194
Technicienne ou technicien en électronique (4277).....	194
Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281).....	195
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276) .....	195
Technicienne ou technicien en informatique (4204) .....	196
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale (4278) .....	196
Technicienne ou technicien en loisir (4214).....	197
Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215).....	197
Technicienne ou technicien en psychométrie (4216) .....	198
Technicienne ou technicien en service de garde (4285).....	198
Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280).....	199
Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230).....	199
<b>I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique .....</b>	<b>200</b>
Apparitrice ou appariteur (4218).....	200
Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284) .....	200
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale (4288) .....	201
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance (4217) .....	201
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282) .....	202
Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221).....	202
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229).....	203
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202).....	203
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201).....	204
Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286) .....	204
Relieuse ou relieur (4283) .....	205
Surveillante ou surveillant d'élèves (4223) .....	205
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226) .....	205

<b>II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF.....</b>	<b>206</b>
Acheteuse ou acheteur (4107) .....	206
Agente ou agent de bureau, classe II (4103).....	206
Agente ou agent de bureau, classe I (4102).....	207
Agente ou agent de bureau, classe principale (4101).....	207
Auxiliaire de bureau (4114) .....	208
Magasinière ou magasinier, classe II (4110) .....	208
Magasinière ou magasinier, classe I (4109) .....	208
Magasinière ou magasinier, classe principale (4108) .....	209
Opératrice ou opérateur en reprographie (4118) .....	209
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117) .....	210
Secrétaire (4113) .....	210
Secrétaire d'école ou de centre (4116).....	211
Secrétaire de gestion (4111) .....	211
<b>III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL .....</b>	<b>212</b>
<b>III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié.....</b>	<b>212</b>
Apprentie ou apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année (5133).....	212
Apprentie ou apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année (5134) .....	212
Apprentie ou apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année (5135) .....	212
Apprentie ou apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année (5136) .....	212
Ébéniste (5102).....	212
Électricienne ou électricien (5104).....	212
Électricienne ou électricien, classe principale (5103).....	212
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114).....	212
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110).....	212
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109).....	212
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108).....	212
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107).....	212
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137) .....	212
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106) .....	212
Menuisière ou menuisier (5116) .....	213
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117).....	213
Peintre (5118) .....	213
Serrurière ou serrurier (5120).....	213
Soudeuse ou soudeur (5121) .....	213
Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125) .....	213
Tuyauteuse ou tuyauteur (5115).....	213
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126) .....	213
<b>III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service.....</b>	<b>214</b>
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309).....	214
Aide de métiers (5334) .....	214
Concierge, classe II (5302).....	214
Concierge, classe I (5301) .....	214
Concierge de nuit, classe II (5304).....	214

Concierge de nuit, classe I (5303) .....	214
Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310) .....	214
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308) .....	214
Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313) .....	214
Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312) .....	214
Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311) .....	214
Gardiennne ou gardien (5316) .....	214
Jardinière ou jardinier (5321).....	214
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318) .....	214
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317) .....	214
Aide général de cuisine (5306).....	215
Buandière ou buandier (5307).....	215
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique).....	215

## TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

### I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

#### I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier (4206)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2021-12-08 (\$)	Taux du 2021-12-09 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	23,70	24,17	24,65	25,05	25,81
2	24,73	25,22	25,72	25,80	26,58
3	25,82	26,34	26,87	26,59	27,39
4	26,96	27,50	28,05	27,39	28,22
5	28,15	28,71	29,28	28,22	29,07
6	29,38	29,97	30,57	29,07	29,95
7	30,68	31,29	31,92	29,95	30,86
8	32,02	32,66	33,31	30,86	31,79
9	33,23	33,89	34,57	31,78	32,74
10	34,48	35,17	35,87	32,76	33,42
11	35,77	36,49	37,22	33,74	34,41
12	37,13	37,87	38,63	34,77	35,47
13				35,82	36,54
14				36,73	37,46
15				37,64	38,39
16				38,61	39,38
17				39,59	40,38
18				40,58	41,39

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travail social (4208)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques (4209)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en administration (4211)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en arts graphiques (4279)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en audiovisuel (4212)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en bâtiment (4213)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,74	23,19	23,65	24,36
2	23,51	23,98	24,46	25,20
3	24,31	24,80	25,30	26,07
4	25,12	25,62	26,13	26,92
5	25,98	26,50	27,03	27,85
6	26,84	27,38	27,93	28,77
7	27,77	28,33	28,90	29,77
8	28,70	29,27	29,86	30,76
9	29,49	30,08	30,68	31,60
10	30,30	30,91	31,53	32,16
11	31,14	31,76	32,40	33,05
12	31,99	32,63	33,28	33,95



Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation (4205)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille (4228)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en éducation spécialisée (4207)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en électronique (4277)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en formation professionnelle (4281)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en gestion alimentaire (4276)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique (4204)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en informatique,  
classe principale (4278)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	23,12	23,58	24,05	24,78
2	23,97	24,45	24,94	25,69
3	24,88	25,38	25,89	26,67
4	25,78	26,30	26,83	27,64
5	26,73	27,26	27,81	28,65
6	27,73	28,28	28,85	29,72
7	28,74	29,31	29,90	30,81
8	29,80	30,40	31,01	31,95
9	30,72	31,33	31,96	32,93
10	31,65	32,28	32,93	33,59
11	32,62	33,27	33,94	34,62
12	33,61	34,28	34,97	35,67

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en loisir (4214)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en organisation scolaire (4215)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en psychométrie (4216)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,23	22,67	23,12	23,82
2	22,89	23,35	23,82	24,54
3	23,58	24,05	24,53	25,27
4	24,27	24,76	25,26	26,03
5	25,00	25,50	26,01	26,80
6	25,74	26,25	26,78	27,59
7	26,52	27,05	27,59	28,42
8	27,13	27,67	28,22	29,07
9	27,76	28,32	28,89	29,76
10	28,38	28,95	29,53	30,12
11	29,05	29,63	30,22	30,82

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en service de garde (4285)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,59	23,04	23,50	24,21
2	23,27	23,74	24,21	24,94
3	23,96	24,44	24,93	25,68
4	24,68	25,17	25,67	26,44
5	25,42	25,93	26,45	27,25
6	26,17	26,69	27,22	28,04
7	26,96	27,50	28,05	28,90
8	27,77	28,33	28,90	29,77
9	28,41	28,98	29,56	30,45
10	29,09	29,67	30,26	30,87
11	29,77	30,37	30,98	31,60
12	30,46	31,07	31,69	32,32

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en transport scolaire (4280)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,90	22,34	22,79	23,48
2	22,55	23,00	23,46	24,17
3	23,22	23,68	24,15	24,88
4	23,91	24,39	24,88	25,63
5	24,61	25,10	25,60	26,37
6	25,36	25,87	26,39	27,19
7	25,92	26,44	26,97	27,79
8	26,51	27,04	27,58	28,41
9	27,10	27,64	28,19	29,04
10	27,70	28,25	28,82	29,40

Classe d'emplois : **Technicienne-interprète ou technicien-interprète (4230)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	22,74	23,19	23,65	24,36
2	23,51	23,98	24,46	25,20
3	24,31	24,80	25,30	26,07
4	25,12	25,62	26,13	26,92
5	25,98	26,50	27,03	27,85
6	26,84	27,38	27,93	28,77
7	27,77	28,33	28,90	29,77
8	28,70	29,27	29,86	30,76
9	29,49	30,08	30,68	31,60
10	30,30	30,91	31,53	32,16
11	31,14	31,76	32,40	33,05
12	31,99	32,63	33,28	33,95

**I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique**Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur (4218)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde (4284)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00



Classe d'emplois : **Éducatrice ou éducateur en service de garde,  
classe principale (4288)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,62	22,05	22,49	23,12
2	22,16	22,60	23,05	23,70
3	22,74	23,19	23,65	24,31
4	23,31	23,78	24,26	24,95
5	23,91	24,39	24,88	25,58
6	24,52	25,01	25,51	26,23
7	25,14	25,64	26,15	26,88
8	25,79	26,31	26,84	27,60
9	26,47	27,00	27,54	28,31

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé  
en soins de santé et soins d'assistance (4217)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire (4282)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie (4221)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale (4229)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe I (4202)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	20,76	21,18	21,60	22,36
2	21,23	21,65	22,08	22,86
3	21,72	22,15	22,59	23,39
4	22,20	22,64	23,09	23,90
5	22,70	23,15	23,61	24,44
6	23,22	23,68	24,15	25,00

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale (4201)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Préposée ou préposé aux élèves handicapés (4286)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
-----	-----	-----	-----	-----
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Relieuse ou relieur (4283)**

Semaine : 35 heures

Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
20,79	21,21	21,63	22,59

Classe d'emplois : **Surveillante ou surveillant d'élèves (4223)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

Classe d'emplois : **Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur (4226)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

## II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur (4107)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe II (4103)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	19,98	20,38	20,79	21,73
2	20,25	20,66	21,07	22,02
3	20,55	20,96	21,38	22,33
4	20,84	21,26	21,69	22,65

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe I (4102)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux du	Taux du	Taux à compter
	2020-03-31	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	du 2022-04-01
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	20,76	21,18	21,60	22,36
2	21,23	21,65	22,08	22,86
3	21,72	22,15	22,59	23,39
4	22,20	22,64	23,09	23,90
5	22,70	23,15	23,61	24,44
6	23,22	23,68	24,15	25,00

Classe d'emplois : **Agente ou agent de bureau, classe principale (4101)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au	Taux du	Taux du	Taux à compter
	2020-03-31	2020-04-01 au 2021-03-31	2021-04-01 au 2022-03-31	du 2022-04-01
	( \$ )	( \$ )	( \$ )	( \$ )
1	21,62	22,05	22,49	23,12
2	22,16	22,60	23,05	23,70
3	22,74	23,19	23,65	24,31
4	23,31	23,78	24,26	24,95
5	23,91	24,39	24,88	25,58
6	24,52	25,01	25,51	26,23
7	25,14	25,64	26,15	26,88
8	25,79	26,31	26,84	27,60
9	26,47	27,00	27,54	28,31

Classe d'emplois : **Auxiliaire de bureau (4114)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	19,69	20,08	20,48	21,58

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe II (4110)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	19,73	20,12	20,52	21,54
2	19,91	20,31	20,72	21,74
3	20,06	20,46	20,87	21,90
4	20,22	20,62	21,03	22,06

Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe I (4109)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13



Classe d'emplois : **Magasinière ou magasinier, classe principale (4108)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie (4118)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,20	20,60	21,01	21,89
2	20,53	20,94	21,36	22,25
3	20,86	21,28	21,71	22,60
4	21,21	21,63	22,06	22,97
5	21,55	21,98	22,42	23,35

Classe d'emplois : **Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale (4117)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

Classe d'emplois : **Secrétaire (4113)**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,55	20,96	21,38	22,18
2	20,98	21,40	21,83	22,65
3	21,42	21,85	22,29	23,13
4	21,87	22,31	22,76	23,61
5	22,35	22,80	23,26	24,13

Classe d'emplois : **Secrétaire d'école ou de centre** (4116)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	21,28	21,71	22,14	22,81
2	21,80	22,24	22,68	23,36
3	22,35	22,80	23,26	23,97
4	22,91	23,37	23,84	24,56
5	23,48	23,95	24,43	25,17
6	24,06	24,54	25,03	25,79
7	24,65	25,14	25,64	26,41
8	25,27	25,78	26,30	27,10

NOTE : L'échelle de traitement tient compte des modifications découlant des ententes de l'équité salariale conclues entre juin et septembre 2021.

Classe d'emplois : **Secrétaire de gestion** (4111)

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)	Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)	Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)	Taux à compter du 2022-04-01 (\$)
1	20,98	21,40	21,83	22,54
2	21,48	21,91	22,35	23,07
3	22,01	22,45	22,90	23,64
4	22,54	22,99	23,45	24,21
5	23,08	23,54	24,01	24,78
6	23,65	24,12	24,60	25,39
7	24,22	24,70	25,19	26,00

### III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

#### III-1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux jusqu'au	Taux du 2020-04-01 au	Taux du 2021-04-01 au	Taux à compter du
	2020-03-31 ( \$ )	2021-03-31 ( \$ )	2022-03-31 ( \$ )	2022-04-01 ( \$ )
Apprentie ou apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année (5133)	17,95	18,32	18,69	19,26
Apprentie ou apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année (5134)	18,57	18,95	19,34	19,93
Apprentie ou apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année (5135)	19,19	19,58	19,98	20,59
Apprentie ou apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année (5136)	19,81	20,22	20,62	21,26
Ébéniste (5102)	24,76	25,27	25,78	26,57
Électricienne ou électricien (5104)	24,76	25,27	25,78	26,57
Électricienne ou électricien, classe principale (5103)	26,83	27,38	27,93	28,56
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie (5114)	24,76	25,27	25,78	26,57
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV (5110)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III (5109)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II (5108)	24,76	25,27	25,78	26,57
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I (5107)	25,77	26,30	26,83	27,58
Mécanicienne ou mécanicien, classe II (5137)	23,87	24,34	24,83	25,63
Mécanicienne ou mécanicien, classe I (5106)	25,77	26,30	26,83	27,58

Semaine : 38,75 heures

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01 (\$)</b>
<b>Menuisière ou menuisier (5116)</b>	23,87	24,34	24,83	25,63
<b>Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien (5117)</b>	23,87	24,34	24,83	25,63
<b>Peintre (5118)</b>	21,44	21,87	22,31	23,24
<b>Serrurière ou serrurier (5120)</b>	23,00	23,45	23,91	24,76
<b>Soudeuse ou soudeur (5121)</b>	24,76	25,27	25,78	26,57
<b>Spécialiste en mécanique d'ajustage (5125)</b>	25,77	26,30	26,83	27,58
<b>Tuyauteuse ou tuyauteur (5115)</b>	24,76	25,27	25,78	26,57
<b>Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien (5126)</b>	23,00	23,45	23,91	24,76

**III-2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service**

Semaine : 38,75 heures

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01 (\$)</b>
<b>Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds (5309)</b>	20,19	20,59	21,00	22,03
<b>Aide de métiers (5334)</b>	19,69	20,08	20,48	21,58
<b>Concierge, classe II (5302)</b>	20,79	21,21	21,63	22,59
<b>Concierge, classe I (5301)</b>	21,44	21,87	22,31	23,24
<b>Concierge de nuit, classe II (5304)</b>	20,79	21,21	21,63	22,59
<b>Concierge de nuit, classe I (5303)</b>	21,44	21,87	22,31	23,24
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules légers (5310)</b>	20,19	20,59	21,00	22,03
<b>Conductrice ou conducteur de véhicules lourds (5308)</b>	21,44	21,87	22,31	23,24
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe III (5313)</b>	22,20	22,66	23,12	23,98
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe II (5312)</b>	24,76	25,27	25,78	26,57
<b>Cuisinière ou cuisinier, classe I (5311)</b>	25,77	26,30	26,83	27,58
<b>Gardiennne ou gardien (5316)</b>	19,37	19,76	20,16	21,27
<b>Jardinière ou jardinier (5321)</b>	22,20	22,66	23,12	23,98
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (5318)</b>	19,37	19,76	20,16	21,27
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (5317)</b> (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur, réparatrice ou réparateur de casiers métalliques)	20,79	21,21	21,63	22,59

Semaine : 38,75 heures

<b>Classes d'emplois</b>	<b>Taux jusqu'au 2020-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2020-04-01 au 2021-03-31 (\$)</b>	<b>Taux du 2021-04-01 au 2022-03-31 (\$)</b>	<b>Taux à compter du 2022-04-01 (\$)</b>
	-----	-----	-----	-----
<b>Aide général de cuisine (5306)</b>	19,69	20,08	20,48	21,58
<b>Buandière ou buandier (5307)</b>	19,37	19,76	20,16	21,27
<b>Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (5319) (aide domestique)</b>	19,37	19,76	20,16	21,27

## ANNEXE 2

**STRUCTURE SALARIALE – TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2022  
 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES  
 SCOLAIRES, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES**

		Échelons																		Rangements	Taux uniques	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
Rangements	1	20,98																		1	20,98	
	2	21,27																		2	21,27	
	3	21,39	21,50	21,59																	3	21,58
	4	21,54	21,74	21,90	22,06																4	22,03
	5	21,73	22,02	22,33	22,65																5	22,59
	6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35															6	23,24
	7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13															7	23,98
	8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00														8	24,76
	9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00													9	25,63
	10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10												10	26,57
	11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31											11	27,58
	12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40										12	28,56
	13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82									13	29,71
	14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32								14	30,88
	15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95								15	32,22
	16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67								16	
	17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49								17	
	18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40								18	
	19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19		
	20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20		
	21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21		
	22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22		
	23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23		
	24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24		
	25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25		
	26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26		
	27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27		
	28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28		

Notes : Les taux de traitement tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la clause 6-3.02.  
 Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.  
 À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.  
 Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.



## ANNEXE 3

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS<sup>1</sup>

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur, classe principale (CSSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	20	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	21	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X

<sup>1</sup> Pour la Commission, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	22	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	21	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	22	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde, classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	19 <sup>(3)</sup>	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste ou audiologiste	23	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur ou réparateur de casiers métalliques)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	4163	Secrétaire de gestion, centre et regroupements (CSSDM)	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	10	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	14	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	14	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur (CSSDM)	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1105	Agent de la gestion financière	20	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration	16	
3	2688-2	Agent d'intégration	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	3555	Agent d'intervention (chef d'équipe) <sup>(4)</sup>	9	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3	3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe) <sup>(4)</sup>	9	
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe) <sup>(4)</sup>	9	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
3	2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	17	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
3	1254	Audiologiste	23	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	21	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	-	
3	1701	Conseiller d'orientation	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur	16	
3	2691-2	Éducateur	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire	16	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	19	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3	3455	Infirmier auxiliaire	14	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20	



Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	18	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	22	
3	1656	Orthopédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	23	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulangier	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires <sup>(4)</sup>	-	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3	3477	Préposé aux bénéficiaires - Chef d'équipe <sup>(4)</sup>	10	X
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3	3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur	22	
3	1546	Psychologue	24	
3	2273	Psychotechnicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe B	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
3	2101	Technicien en administration	14	
3	6317-1	Technicien en alimentation	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2258	Technicien en audiovisuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie biomédical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche sociale	13	
3	2586	Technicien en travail social	16	
3	2112	Technicien juridique <sup>(4)</sup>	14	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
3	2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
3	2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
3	2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de la gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif, classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif, classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C210	Analyste spécialisé en informatique <sup>(4)</sup>	23	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C433	Animateur en francisation <sup>(4)</sup>	14	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	
4	C262	Bibliothécaire	21	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	22	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	22	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	21	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	23	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manœuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	

Secteurs <sup>(1)</sup>	N <sup>os</sup> Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements <sup>(2)</sup>	Taux unique
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique	13	
4	C405	Technicien en administration	14	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Notes :

- (1) Secteurs : 2 – Centres de services scolaires et commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 - Collèges.
- (2) Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la Convention, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.
- (3) À compter du 9 décembre 2021, le titre d'emploi d'infirmier (4206) se voit octroyer le rangement 19. Avant cette date, le rangement 18 s'applique.
- (4) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emplois, selon le cas, se référer à l'entente<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> L'expression « entente » fait référence à la Convention.



# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année	0		80,0

Note : Pour la Commission, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

**ANNEXE 5****FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau national de placement accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

**Frais de transport de meubles et effets personnels**

3. La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

**Entreposage**

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

6. La Commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée tenant logement qui est déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la personne salariée ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de deux cents dollars (200 \$).

**Compensation pour le bail**

7. La personne salariée visée au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

**Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison**

9. La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes :
  - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
  - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
  - a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.

11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison (résidence principale), elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

#### **Frais de séjour et d'assignation**

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la Commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si la conjointe ou le conjoint et l'enfant ou les enfants mineurs de la personne salariée ne sont pas relocalisés immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller et retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

## ANNEXE 6

## CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

À L'ATTENTION DE : la Commission scolaire crie

La personne salariée soussignée de la Commission scolaire crie

\_\_\_\_\_ autorise par les présentes

(nom et prénom de la personne salariée)

\_\_\_\_\_ la personne représentante

(nom et prénom de la personne autorisée)

syndicale, à consulter mon dossier personnel à la Commission scolaire crie. Cette autorisation est

valable pour trente (30) jours du \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ .

**EN FOI DE QUOI**, j'ai signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_  
20\_\_.

Signature :

\_\_\_\_\_

(personne salariée)

ANNEXE 7

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE  
CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : \_\_\_\_\_ PRÉNOM : \_\_\_\_\_

ADRESSE : \_\_\_\_\_

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

**I- Durée du contrat**

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII, du présent contrat.

**II- Durée du congé sabbatique et modalités afférentes**

- a) Le congé sabbatique est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du \_\_\_\_\_ 20\_\_ au \_\_\_\_\_ 20\_\_.
- b) Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été supplantée conformément à la Convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.
- c) Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois en application de l'article V, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission.
- d) La durée du congé doit être d'au moins (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit, et ce, quelle que soit sa durée tel que prévue à la clause 5-10.05.
- e) Au cours du congé, la personne salariée ne peut recevoir de la Commission ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.
- f) Malgré toute autre disposition relative aux avantages et conditions dont les personnes salariées peuvent bénéficier durant le contrat, le congé à traitement différé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la personne salariée a commencé à être différé.

**III- Traitement**

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la Convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.04.)

**IV- Avantages**

- A) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

- assurance vie;
  - assurance maladie;
  - accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article III;
  - accumulation de l'ancienneté;
  - accumulation de l'expérience.
- B) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la Convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- C) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- D) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- E) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa Convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- F) La Commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

#### **V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée**

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites :

##### **A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop)**

La personne salariée rembourse<sup>1</sup> à la Commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

---

<sup>1</sup> La Commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.



**B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé)**

La Commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la Convention si elle n'avait pas signé le contrat et le traitement reçu en vertu du présent contrat, et ce, sans intérêt.

**C) Le congé sabbatique est en cours**

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante :

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la Commission; si le solde obtenu est négatif, la Commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

**VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée**

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

**VII- Congé sans traitement**

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la Convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V s'appliquent.

**VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée**

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du paragraphe c) de l'article II s'appliquent.

**IX- Décès de la personne salariée**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission en application de l'article V.

**X- Invalidité****A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

**B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique**

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance salaire basée sur son traitement régulier.

**C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :**

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

- 1) elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

- 2) elle peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

**D) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :**

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent. Toutefois, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la Commission en application de l'article V.

**XI- Accident du travail et maladie professionnelle**

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, la personne salariée se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants :

- 1° suspendre le contrat jusqu'à son retour au travail, étant entendu que le contrat prend fin après deux (2) ans de suspension;
- 2° mettre fin au contrat à la date de l'événement.

L'article 7-7.00 s'applique à la date de l'événement.

L'article V des présentes s'applique lorsque la personne salariée s'est prévalu de son choix.

**XII- Congé de maternité (vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines) et congé pour adoption (cinq (5) semaines)**

- A) Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou pendant la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) semaines ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour le congé de maternité, ou de cinq (5) semaines pour le congé de paternité ou de cinq (5) semaines pour le congé pour adoption. Le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- B) Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée

c. c. Syndicat

**ANNEXE 8****OUTILS**

Pour les personnes salariées pour lesquelles la Commission exige l'utilisation de leurs propres outils dans le cadre de leur travail, la Commission procède comme suit :

au 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, la Commission évalue pour chaque personne salariée concernée la valeur<sup>1</sup> des outils qui sont la propriété de la personne salariée et dont elle lui exige l'utilisation dans le cadre de son travail. La Commission verse alors à la personne salariée concernée une allocation équivalant à quinze pour cent (15 %) de la valeur globale de ces outils au 1<sup>er</sup> septembre.

---

<sup>1</sup> Cette valeur est déterminée en tenant compte du coût d'achat réel de l'outil.

## ANNEXE 9

## MÉDIATION ARBITRALE

- A) La Commission et le Syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.20, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.
- B) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévue à la Convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- C) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

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

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

## ANNEXE 10

**MODALITÉS D'APPLICATION DU RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une personne salariée de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois<sup>1</sup>.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée et la Commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2. Seule la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée régulière à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime, et ce, une seule fois.
3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
4. Pour se prévaloir du régime, la personne salariée doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La personne salariée signe le formulaire prescrit par Retraite Québec et en transmet une copie à la Commission.

5.
  - A) La personne salariée qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la Commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Commission.
  - B) La demande précise la période envisagée par la personne salariée pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
  - C) En même temps que sa demande, la personne salariée fournit à la Commission une attestation de Retraite Québec à l'effet qu'elle aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause ou centre de formation professionnelle.

---

<sup>1</sup> Dans le cas d'une personne salariée qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle a droit, au prorata des heures travaillées.
8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ne s'était pas prévalue du régime.
9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la Commission verse sa contribution au régime d'assurance maladie sur la base du temps travaillé pour la personne salariée avant le début de l'entente. La personne salariée paie sa propre contribution. La personne salariée a droit, durant l'entente, au régime d'assurance vie, dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.
10. La Commission et la personne salariée signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.
11. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible aux fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la personne salariée aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ne s'était pas prévalue du régime. Le service crédité pour aux des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ne s'était pas prévalue du régime.
12. Pendant la durée de l'entente, la personne salariée et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la personne salariée ne s'était pas prévalue du régime.
13. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la personne salariée qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la Convention s'appliquant à la personne salariée à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.
14. Le nombre d'heures non travaillées par semaine par la personne salariée participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.14 de la Convention.
15. Dans le cas où la personne salariée n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la personne salariée aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) années.  
  
Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.
16. A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la personne salariée, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de la clause 15, l'entente prend fin à la date de l'événement.

- B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission.
  - C) L'entente prend également fin lorsque la personne salariée est relocalisée chez un autre employeur par application des dispositions de la Convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de Retraite Québec.
  - D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.
17. Pendant chacune des années visées par l'entente, la personne salariée a droit à tous les bénéfices de la Convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de l'entente.
18. À la fin de l'entente, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite.



## APPENDICE « A » DE L'ANNEXE 10

**RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE  
DE FAÇON PROGRESSIVE**

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

La Commission scolaire crie  
Appelée ci-après la Commission

ET

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Appelée ci-après la personne salariée

**OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE****1. Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le \_\_\_\_\_ et se termine le \_\_\_\_\_.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15 et 16 de l'annexe 10 de la Convention.

**2. Temps travaillé**

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

---

---

Malgré l’alinéa précédent, la Commission et la personne salariée peuvent convenir de modifier le nombre d’heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d’heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d’emplois.

**3. Autres modalités d’application du régime convenues avec la personne salariée**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**EN FOI DE QUOI**, les parties ont signé à \_\_\_\_\_, ce \_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de \_\_\_\_\_ 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
Pour la Commission

\_\_\_\_\_  
Signature de la personne salariée

**ANNEXE 11****ARBITRAGE DE GRIEFS**

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

**I- MÉDIATION PRÉARBITRALE**

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs ainsi que sur la localité, sur le territoire de la Commission, où se tiendront les discussions. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint en précisant, le cas échéant, le nom de la médiatrice ou du médiateur qu'elles ont choisi dans la liste des arbitres prévue à la clause 9-2.02.

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

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

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

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

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

La médiatrice ou le médiateur ne pourra agir à titre d'arbitre dans la poursuite de l'arbitrage des griefs qui n'ont pas fait l'objet d'un règlement à l'étape de la médiation préarbitrale, à moins que les parties n'en aient convenu autrement, par écrit, avant le début de la médiation.

Les honoraires et frais de l'arbitre qui reçoit le mandat d'agir à titre de médiatrice ou médiateur sont assumés conformément au paragraphe A) de la clause 9-2.20.

**II- AUTRES MESURES**

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

Toute séance d'audition est fixée à 9 h 30. Les procureures ou procureurs, les assesses ou assesses, 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-T0017-5311
  - 85-00026-5311

**ANNEXE 12****DROITS PARENTAUX**

La présente annexe s'applique à la personne salariée temporaire visée par le sous-paragraphe 2) du paragraphe b) de la clause 2-1.01 dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les personnes salariées visées par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 suivant les conditions et modalités ci-après :

- a) pour être admissible aux congés de maternité, de paternité ou pour adoption, la personne salariée doit avoir travaillé à la Commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;  
  
pour être admissible au congé de paternité ou d'adoption, la personne salariée qui n'a pas travaillé au moins vingt (20) semaines, au cours des douze (12) mois précédant le congé, n'a pas droit à l'indemnité prévue aux clauses 5-4.29, 5-4.30, 5-4.39 et 5-4.40;
- b) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- c) la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption;
- d) pour ces personnes salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.21 est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la personne salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu du paragraphe c) de la clause 5-4.21;
- e) aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.15, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

**ANNEXE 13****CONGÉ POUR LA PÉRIODE DE LA CHASSE À L'OUTARDE**

La Commission s'engage, pour la durée de la Convention, à accorder aux personnes salariées Bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, cinq (5) jours chômés et payés durant la période de la chasse à l'outarde.

Ces jours sont ajoutés aux jours chômés et payés prévus à l'article 5-2.00 de la Convention. Toutefois, la personne salariée temporaire ne reçoit son traitement que si elle a été embauchée au moins trente (30) jours avant le début du congé.

Il est entendu que ces cinq (5) jours doivent être pris en conformité avec le calendrier scolaire de chaque communauté afin de ne pas nuire au bon fonctionnement des écoles et des services.

Si une personne salariée du Service aux étudiants du postsecondaire affectée à Montréal ou Gatineau ne peut prendre ce congé au moment prévu, la Commission peut lui permettre de le prendre à une date ultérieure, mais avant la fin de l'année scolaire. Ce congé ne peut en aucune circonstance être reporté à l'année scolaire suivante.

**ANNEXE 14****GRIEFS ET ARBITRAGE**

Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la présente Convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la Convention.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets de la convention antérieure et soumis à l'arbitrage après la fin de ces effets à l'intérieur des délais prévus à la convention antérieure, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. À cet effet, la Commission et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

## ANNEXE 15

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX**

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la Convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

Le comité de travail a pour mandat :

1. D'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

**a) La formule de calcul de l'indemnité de l'employeur**

Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les salariées à temps partiel.

**b) Les congés liés à la parentalité**

Les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront être examinés.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la Convention, les parties s'engagent à assouplir l'obligation d'adoption légale dans certaines situations, notamment pour les adoptions par banque mixte, dans le but de permettre la prise d'un congé pour adoption lors de l'arrivée de l'enfant dans la famille.

**c) L'identification des enjeux syndicaux prioritaires**

2. D'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la Convention.
3. D'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la Convention afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel et qu'elles soient écrites de manière inclusive.
4. De déterminer, le cas échéant, les paramètres et les modalités techniques et de concordance requises pour mettre en œuvre ces modifications.



5. De faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la Convention.

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

**ANNEXE 16****CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES**

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la présente Convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant la fin de la Convention.

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

La personne salariée, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le Syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La Commission communique sa réponse à la personne salariée, avec copie au Syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le Syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

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

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

## ANNEXE 17

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES POUR EXERCER DES FONCTIONS DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES OU DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE OU À TITRE DE SURVEILLANTE OU SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE OU À TITRE DE PERSONNE SALARIÉE DE CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**

Considérant qu'à la date d'entrée en vigueur de la Convention, il n'y a pas de personne salariée à la Commission travaillant dans le cadre des cours d'éducation aux adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou travaillant dix (10) heures ou moins par semaine à titre de surveillante ou surveillant d'élèves ou dix (10) heures ou moins à titre de personne salariée de cafétéria.

Les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, à la personne salariée embauchée postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la Convention, dans le cadre d'une des fonctions précédemment énumérées, les dispositions conventionnelles pertinentes négociées et agréées à l'échelle nationale le 5 mai 2000 (convention collective S3 2000-2002) jusqu'à ce que les parties négociantes en décident autrement.

**ANNEXE 18****LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS  
FAMILIALES**

La partie syndicale négociante CSQ-CSN-FTQ, d'une part, et le gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail, dans la détermination des conditions de travail et leur application.

## ANNEXE 19

LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS<sup>1</sup> D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

**Considérant** les problèmes constatés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés;

**Considérant** la situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée sur le marché du travail pour les titres d'emplois visés par la prime qui a été constatée dans le cadre des travaux du comité paritaire d'évaluation de la pénurie portant sur les ouvriers spécialisés dont le rapport conjoint fera état;

**Considérant** la nécessité de suivre l'évolution du marché de l'emploi pour les années à venir;

### 1. Prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

- 1.1 Une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées visées par les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'au 30 septembre 2023.

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie-chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
Mécanicien d'entretien Millwright / Mécanicien d'entretien d'équipement	3-6360		4-C719
Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926

<sup>1</sup> Pour la Commission, l'expression « titres d'emplois » fait référence à l'expression « classes d'emplois ».

Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
Mécanicien cl. I		2-5106	
Mécanicien de garage / Mécanicien cl. II	3-6380	2-5137	

**1.2** Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emploi d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (2-5117/4-C708) sous réserve que l'employeur atteste que la personne salariée exerce des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1 et qu'elle détient les qualifications requises<sup>1</sup>.

**1.3** Pour la personne salariée détentrice d'un poste fusionné dont une des composantes régulières du poste est un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1, la condition suivante s'applique aux fins de l'admissibilité à la prime :

- Les heures travaillées sont rémunérées au taux de traitement le plus élevé, majoré de la prime de 10 %, en autant que cette personne salariée ait effectivement accompli des attributions d'un titre d'emploi mentionné au paragraphe 1.1 pour un minimum de 15 heures au cours de la période de paie.

**1.4** La prime s'applique sur le taux de traitement ainsi que sur les dispositions de la Convention qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

**1.5** Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la Convention.

## 2. Création d'un comité de travail paritaire

**2.1** Dans les 180 jours précédant l'échéance de la Convention, les parties forment un comité paritaire, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée ainsi que sur l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants :

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
1	Calorifugeur	3-6395		
2	Conducteur de véhicules lourds / Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. II	3-6355	2-5308	4-C926
3	Conducteur de véhicules et d'équipements mobiles cl. I			
4	Débosselleur – peintre			

<sup>1</sup> De plus, pour les titres d'emplois du domaine de l'électricité, de la mécanique de machines fixes et de la tuyauterie, la personne salariée doit détenir un certificat de qualification.

#	Titres d'emplois	Santé Services sociaux	Centres de services scolaires et commissions scolaires	Collèges
5	Ébéniste / Menuisier-ébéniste	3-6365	2-5102	4-C716
6	Électricien	3-6354	2-5104	4-C702
7	Ferblantier	3-6369		
8	Briqueteur-maçon			
9	Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	3-6353	2-5125	
10	Maître électricien / Électricien cl. principale / Chef électricien	3-6356	2-5103	4-C704
11	Maître mécanicien de machines frigorifiques	3-6366		
12	Maître plombier / Maître mécanicien en tuyauterie	3-6357	2-5114	
13	Mécanicien cl. I		2-5106	
14	Mécanicien de garage / Mécanicien cl.II	3-6380	2-5137	
15	Mécanicien de machines fixes	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
16	Mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicien en réfrigération	3-6352		
17	Mécanicien d'entretien Millwright	3-6360		4-C719
18	Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	3-6364	2-5116	4-C707
19	Ouvrier d'entretien général / Ouvrier certifié d'entretien	3-6388	2-5117	4-C708
20	Peintre	3-6362	2-5118	4-C709
21	Plâtrier	3-6368		
22	Plombier / Mécanicien en tuyauterie / Tuyauteur / Mécanicien en plomberie- chauffage	3-6359	2-5115	4-C706
23	Préposé à l'aéroport			
24	Serrurier	3-6367	2-5120	
25	Soudeur / Forgeron-soudeur	3-6361	2-5121	
26	Vitrier-monteur-mécanicien		2-5126	

**2.2** Le comité de travail a pour mandat :

- a) D'analyser les effets de la prime sur l'attraction et la rétention des titres d'emplois visés par la prime sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, notamment de consultations menées auprès des syndicats et des gestionnaires d'établissements ainsi que sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :
  - i. L'évolution du nombre d'individus;
  - ii. Le taux de rétention;
  - iii. Le taux de précarité;
  - iv. Les heures supplémentaires.
- b) D'analyser l'attraction et la rétention des personnes salariées des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1 qui ne sont pas visés par la prime en fonction des besoins organisationnels au sein d'une proportion significative d'établissements du secteur parapublic;
- c) D'analyser l'évolution de la pénurie de main-d'œuvre observée sur le marché de l'emploi des ouvriers spécialisés sur la base de données quantitatives et qualitatives, notamment en mettant à jour les indicateurs utilisés par le « Comité de travail sur la situation de la main-d'œuvre des ouvriers spécialisés sur le marché de l'emploi au Québec » formé dans le cadre de la négociation collective 2020-2023;
- d) D'évaluer la pertinence de maintenir la prime de dix pour cent (10 %) au-delà de sa date d'échéance, de la modifier ou de l'élargir à certains titres d'emplois mentionnés au paragraphe 2.1, le cas échéant;
- e) De formuler des recommandations, conjointes ou non, à être présentées aux parties négociantes, au plus tard 90 jours avant l'échéance de la Convention.

**2.3** Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes: Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).



## ANNEXE 20

## LISTE DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES PAR RÉGION

Régions	Centres de services scolaires et 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>	Affluents (des)

Régions	Centres de services scolaires et commissions scolaires
De Laval, des Laurentides et de Lanaudière	Laurentides (des) Laval (de) Hautes-Laurentides Rivière-du-Nord (de la) Samares (des) Mille-Îles (des) Sir-Wilfrid-Laurier
<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>Régions</b>	<b>Centres de services scolaires et commissions scolaires</b>
<b>Région 09</b> De la Côte-Nord	Estuaire (de l') Fer (du) Littoral (du) Moyenne-Côte-Nord (de la)

## ANNEXE 21

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LE LOGEMENT ET SUR UN MÉCANISME INTERNE D'APPEL COMME MÉTHODE ALTERNATIVE DE RÉOLUTION DES LITIGES EN CETTE MATIÈRE**

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être et la rétention des personnes salariées œuvrant sur le territoire de la Commission. Les parties conviennent donc que la politique sur le logement doit notamment comprendre les principes suivants :

- le logement devra être propre et en bon état lors de la prise de possession et maintenu tel quel par la personne salariée;
- les réparations urgentes nécessaires pouvant mettre en péril la sécurité et la santé de la personne salariée ou de ses personnes à charge, devront être effectuées dans les plus brefs délais;
- un entretien préventif du système de chauffage de chaque logement devra être effectué au moins une (1) fois par année scolaire;
- l'attribution du logement devra d'abord tenir compte du nombre réel d'occupants permanents et de l'ancienneté à la Commission;
- la personne salariée qui a un logement adéquat ne peut déplacer un autre occupant, mais peut déménager dans un logement libre en assumant toutefois tous les frais liés à ce déménagement.

De plus, pour la durée de la Convention, la Commission s'engage à maintenir dans sa politique un mécanisme interne d'appel à 2 paliers par lequel la personne salariée pourra saisir une autorité compétente de la Commission advenant toute difficulté locale d'application ou d'interprétation de la politique sur le logement, notamment en ce qui a trait à l'attribution et à l'entretien. Si le litige persiste, les parties conviennent de ne pas judiciariser ce type d'enjeu. Dès lors, les parties font appel à un médiateur du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin d'amener les parties à identifier des pistes de solution.

Ce médiateur sera mandaté pour une seule séance de médiation, à l'issue de laquelle il peut formuler une recommandation.

Dans le cadre de cette médiation, chaque partie paie ses frais et doit donc être à coût nul pour la Commission. À cet égard, seulement le Syndicat, pour le compte de la personne salariée visée, et la Commission, peuvent y participer. L'issue de cette médiation ne pourra nullement donner ouverture à l'application du chapitre 9-0.00.

Finalement, la Commission doit s'assurer que sa politique et toutes modifications subséquentes soient accessibles sur son site internet.

**ANNEXE 22****DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LES POSTES PROPRES À  
LA COMMISSION SCOLAIRE CRIE**

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

## ANNEXE 23

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)**

Dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la Convention, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Le mandat du comité de travail est :

1. d'examiner les éléments suivants :

**a) Paramètres et évolution des régimes de retraite**

Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive, la prestation anticipée, l'âge maximal de participation, la rente ajournée et l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.

Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

**b) Financement**

Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers. Ces discussions incluent notamment les sujets suivants :

- Une approche de financement par politiques de placements différenciées;
- Le fonctionnement du fonds de stabilisation;
- L'utilisation de marges pour écarts défavorables.

2. de faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la Convention.

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

## ANNEXE 24

**LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LE FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES**

En vertu de la lettre d'entente no 1, portant sur le *Forum visant la santé globale des salariées et salariés* prévue dans la proposition d'entente de principe intersectorielle du 31 mars 2021, les parties conviennent, dans le cadre d'un projet-pilote, de mandater le comité des relations du travail de la Commission afin d'élaborer des projets locaux ou régionaux susceptibles :

- d'améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail.

Les parties conviennent que l'utilisation des montants suivants sera déterminée par le comité des relations du travail:

- 2021-2022 : 11 000 \$
- 2022-2023 : 11 000 \$

À défaut d'avoir engagé la totalité du montant annuel prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes restantes seront transférées à l'année suivante.

Ce report ne peut cependant s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.