

Entente intervenue entre

d'une part,

**le Comité patronal de négociation pour la
Commission scolaire Kativik (CPNCSK)**

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)**

**Dans le cadre de la Loi sur le régime de négociation
des conventions collectives
dans les secteurs public et parapublic
(L.R.Q., c. R-8.2)**

Réalisé par le Comité patronal de négociation
pour la Commission scolaire Kativik
(CPNCSK)
Mai 2013

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES	
1-0.00	BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET ACCÈS À L'ÉGALITÉ	
	1-1.00	But de la convention 1
	1-2.00	Définitions 1
	1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne 6
	1-4.00	Harcèlement psychologique 6
	1-5.00	Accès à l'égalité 7
2-0.00	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE	
	2-1.00	Champ d'application 8
	2-2.00	Reconnaissance 10
3-0.00	PRÉROGATIVES SYNDICALES	
	3-1.00	Représentation syndicale 12
	3-2.00	Réunion de comités mixtes 13
	3-3.00	Libérations syndicales 14
	3-4.00	Affichage et distribution 15
	3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales 16
	3-6.00	Retenue syndicale 16
	3-7.00	Régime syndical..... 17
	3-8.00	Documentation 18
4-0.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, PARTICIPATION AU COMITÉ PARITAIRE CONSULTATIF EHDAA (KATIVIK) ET PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL PERMANENT (EHDAA)	
	4-1.00	Comité des relations du travail 19
	4-2.00	Participation au comité paritaire consultatif EHDAA (Kativik) 19
	4-3.00	Participation au comité local permanent (EHDAA) 19
5-0.00	SÉCURITÉ SOCIALE	
	5-1.00	Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales 20

II

5-2.00	Jours chômés et payés.....	23
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	24
5-4.00	Droits parentaux.....	35
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	50
5-6.00	Vacances	51
5-7.00	Perfectionnement.....	54
5-8.00	Responsabilité civile	57
5-9.00	Congé sans traitement.....	58
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé	59

6-0.00

RÉMUNÉRATION

6-1.00	Règles de classement	61
6-2.00	Détermination de l'échelon	63
6-3.00	Traitement.....	67
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement	70
6-5.00	Primes	71
6-6.00	Disparités régionales	73
6-7.00	Versement de la paie	80

7-0.00

MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-1.00	Postes vacants.....	82
7-2.00	Mise à pied temporaire ou périodique	87
7-3.00	Sécurité d'emploi	88
7-4.00	Incapacité partielle	98
7-5.00	Travail à forfait	99
7-6.00	Remplacement.....	99
7-7.00	Déménagement	100
7-8.00	Accident du travail et maladie professionnelle	105

8-0.00

AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00	Ancienneté	110
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	112
8-3.00	Temps supplémentaire	113
8-4.00	Mesures disciplinaires	115
8-5.00	Santé et sécurité	117

III

8-6.00	Vêtements et uniformes	118
8-7.00	Réglementation des absences	119
8-8.00	Changements technologiques	119

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

9-1.00	Procédure de règlement des griefs	121
9-2.00	Procédure d'arbitrage	122
9-3.00	Mésentente	127

10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

10-1.00	Impression de la convention	128
10-2.00	Annexes	128
10-3.00	Interprétation des textes	128
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention	128

IV

ANNEXES	TITRES	
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires	132
Annexe II	Frais de déménagement.....	152
Annexe III	Salariées ou salariés bénéficiaires de la convention de la Baie James et du Nord québécois et assignés à Montréal.....	154
Annexe IV	Lettre d'entente portant sur la formation liée à la connaissance d'un logiciel spécifique.....	157
Annexe V	Consultation du dossier personnel	158
Annexe VI	Régime de congé sabbatique à traitement différé	159
Annexe VII	Rapport d'absence.....	163
Annexe VIII	Révision des listes d'arbitres	164
Annexe IX	Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin	165
Annexe X	Programme d'aide au personnel	166
Annexe XI	Médiation arbitrale	167
Annexe XII	Régime de mise à la retraite de façon progressive.....	168
Annexe XIII	Localité de Montréal	172
Annexe XIV	Droits parentaux pour la salariée ou le salarié temporaire	173
Annexe XV	Déplacements de la salariée ou du salarié en dehors de la localité où elle ou il est affecté	174
Annexe XVI	Griefs et arbitrage	175
Annexe XVII	Arbitrage de griefs.....	176
Annexe XVIII	Modalités de versement de la prime de séparation en vertu de l'article 7-7.00.....	178
Annexe XIX	Descriptions de tâches pour les postes propres à la Commission scolaire Kativik	180
Annexe XX	Lettre d'entente relative aux conditions de travail des salariées et salariés embauchés pour exercer des fonctions dans le cadre des cours d'éducation des adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou à titre de surveillante ou surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine ou à titre de salariée ou salarié de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine	181
Annexe XXI	Liste des commissions scolaires sur le territoire des directions régionales.....	182
Annexe XXII	Lettre d'entente concernant la politique de logement	184
Annexe XXIII	Classement de certaines salariées ou certains salariés	185
Annexe XXIV	Mesures transitoires pour les classes d'emplois : concierge, concierge de nuit, ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques.....	186

V

Annexe XXV	Lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.....	188
Annexe XXVI	Modifications à la lettre d'intention relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics signée le 9 juillet 2010.....	192
Annexe XXVII	Lettre d'entente concernant la formation d'un groupe de travail « ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés »	193
Annexe XXVIII	Modalités particulières s'appliquant à la personne salariée dont la classe d'emplois est visée par un ajustement salarial résultant de l'exercice sur le maintien de l'équité salariale.....	195

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 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 ci-après déterminée ont le sens qui leur est respectivement donné.

1-2.01 Ancienneté

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

1-2.02 Année financière

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

1-2.03 Année régulière de travail

Produit de la semaine régulière de travail multiplié par cinquante-deux (52) semaines.

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

Personne inscrite comme bénéficiaire aux termes des paragraphes 3.2.4 à 3.2.6 de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

1-2.05 Bureau national de placement

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

1-2.06 Bureau régional de placement

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

1-2.07 Centrale

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ).

1-2.08 Classe d'emplois

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

1-2.09 Classement

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

1-2.10 Commission

La Commission scolaire Kativik.

1-2.11 Conjointe ou conjoint

On entend par conjointe ou conjoint, les personnes :

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

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

1-2.12 Convention

La présente convention.

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

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

1-2.14 Comité patronal (CPNCSK)

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

1-2.15 Direction régionale

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

1-2.16 Fédération

La Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ).

1-2.17 Grief

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

1-2.18 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.

1-2.19 Ministère

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

1-2.20 Mutation

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

1-2.21 Nunavik

Le territoire desservi par la Commission, c'est-à-dire les communautés inuites du Nord québécois situées au nord du 55^e parallèle y compris la communauté de Kuujuaaraapik.

1-2.22 Parties négociantes

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

1-2.23 Période d'essai

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

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

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

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

1-2.24 Plan de classification

Le Plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, pour « les catégories des emplois de soutien technique et paratechnique, de soutien administratif et de soutien manuel », édition du 7 février 2011 et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.25 Poste

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

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

1-2.26 Poste à temps complet

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

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique est à temps complet seulement si le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est égal ou supérieur à soixante-quinze pour cent (75 %) du nombre d'heures de l'année régulière de travail.

1-2.27 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.

Malgré l'alinéa précédent, un poste périodique dont le nombre d'heures de service actif effectué dans le poste est moindre que soixante-quinze pour cent (75 %) de l'année régulière de travail est un poste à temps partiel.

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

1-2.28 Poste particulier

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

- 1) de toute activité ou tout projet financé par toute autre source que le ministère de l'Éducation étant entendu que la salariée ou le salarié concerné ne peut, dans le cadre d'un tel projet, s'occuper d'activités traditionnellement assumées par la Commission;
- 2) d'un projet expérimental.

Ce poste ne peut excéder vingt-quatre (24) mois. Si le poste est reconduit au-delà de vingt-quatre (24) mois, la Commission le modifie en un poste au sens de la clause 1-2.25 et la salariée ou le salarié concerné devient titulaire du poste nouvellement créé avec tous les droits et privilèges reconnus conformément à l'article 7-1.00 et à la clause 1-2.34, et ce, rétroactivement au début du treizième (13^e) mois de son affectation ou son embauche pour le projet à moins qu'elle ou qu'il ne préfère retourner à son poste d'origine dans le cas d'une salariée ou d'un salarié régulier.

Aux fins d'application de la présente clause, deux (2) postes semblables de la même catégorie d'emplois requérant les mêmes qualifications et exigences particulières relativement à des projets de même nature et séparés par moins d'un (1) 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.

1-2.29 Poste périodique

Poste dont la durée annuelle de travail est de six (6) à onze (11) mois consécutifs. Le poste périodique est à temps complet ou à temps partiel. Dans le cas d'un poste à temps partiel, il doit au moins correspondre à l'équivalent d'un poste à temps complet de quatre (4) mois.

La charge de travail et les vacances inhérentes à un poste périodique doivent être incluses dans sa durée. Ainsi, la salariée ou le salarié ne peut occuper son poste au-delà de sa période définie. Une salariée ou un salarié temporaire ne peut être embauché pour occuper ce poste de façon à en prolonger la durée.

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

1-2.30 Promotion

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

1-2.31 Rétrogradation

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

1-2.32 Salariée ou salarié

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

1-2.33 Salariée ou salarié à l'essai

La salariée ou le salarié embauché qui n'a pas terminé la période d'essai prévue à la clause 1-2.23 pour devenir salariée ou salarié régulier.

1-2.34 Salariée ou salarié permanent

La salariée ou le salarié régulier qui a complété deux (2) années de service actif à la Commission dans un poste à temps complet, qu'elle ou qu'il ait été couvert ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son embauchage à la Commission.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident de travail où à une lésion professionnelle, tant que la salariée ou le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour ces invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.40.

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

1-2.35 Salariée ou salarié régulier

- A) La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.23.
- B) La salariée ou le salarié qui, au service de la Commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de la salariée ou du salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.36 Salariée ou salarié temporaire

- A) La salariée ou le salarié qui est embauché pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le Syndicat.
- B) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.37.
- C) La salariée ou le salarié embauché comme tel pour occuper un poste définitivement vacant ou nouvellement créé entre le début de la vacance et le moment du comblement définitif.
- D) La salariée ou le salarié temporaire embauché comme tel pour occuper un poste particulier.

1-2.37 Salariée ou salarié remplaçant

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

1-2.38 Secteur de l'éducation

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

1-2.39 Secteurs public et parapublic

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

1-2.40 Service actif

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

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

1-2.41 Syndicat

Association des employés du Nord québécois.

1-2.42 Traitement

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

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

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

1-3.02

Malgré le présent article, il est permis à la Commission d'adopter des programmes, tels des programmes d'embauche, de formation, de perfectionnement et d'avancement, 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**1-4.01**

Toute salariée et tout salarié a droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique, tel que prévu à la Loi sur les normes du travail (L.R.Q. chapitre N-1.1).

1-4.02

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

1-4.03

La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé peut s'adresser à la Commission pour tenter de trouver une solution à ses allégations.

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 représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié si celle-ci ou celui-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.

1-4.05

Tout grief de harcèlement psychologique est soumis à la Commission par la plaignante ou le plaignant ou par le Syndicat avec l'accord de celle-ci ou celui-ci selon la procédure prévue au chapitre 9-0.00.

1-4.06

Un grief de harcèlement psychologique est entendu en priorité.

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

1-5.01

Si la Commission s'engage dans un programme d'accès à l'égalité, autre qu'un programme visé à la clause 1-3.02, elle consulte le Syndicat dans le cadre du Comité des relations du travail.

1-5.02

Cette consultation porte sur les éléments suivants :

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

si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des 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 salariées et tous les salariés au sens du Code du travail, couverts par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes :

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

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

B) Pour la salariée ou le salarié temporaire

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

1-1.01	But de la convention
1-2.00	Les définitions suivantes s'appliquant à son statut : 1-2.02, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.19, 1-2.22, 1-2.24, 1-2.25, 1-2.28, 1-2.32, 1-2.36, 1-2.37, 1-2.38, 1-2.39, 1-2.41, 1-2.42
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne
1-4.00	Harcèlement psychologique
2-2.00	Reconnaissance
3-4.00	Affichage et distribution
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la Commission aux fins syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité des relations du travail
4-2.00	Information
5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ou qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
5-8.00	Responsabilité civile
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-4.00	Frais de voyage et de déplacement
6-5.00	Primes
6-6.00	Disparités régionales : seules les clauses 6-6.01 à 6-6.06 s'appliquent
6-7.00	Versement de la paie
7-1.03	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.24	Comblement d'un poste particulier
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 et lettres d'entente
10-3.00	Interprétation des textes
10-4.00	Entrée en vigueur de la convention
Annexe I	Taux et échelles de traitement horaires

- b) La salariée ou le salarié temporaire embauché pour un poste particulier ou pour une durée prévue de plus de six (6) mois et la salariée ou le salarié qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus¹ bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants :
- | | |
|-----------|--|
| 3-3.00 | Libérations syndicales : seules les clauses 3-3.03 à 3-3.08 s'appliquent |
| 5-1.00 | Congés spéciaux et pour raisons familiales ou parentales |
| 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 XIV de la convention) |
| 5-6.00 | Vacances |
| 5-7.02 A) | Perfectionnement organisationnel |
| 5-7.02 B) | Perfectionnement fonctionnel |
| 7-8.00 | Accident du travail et lésion professionnelle. Sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-8.03 et les clauses 7-8.14 à 7-8.24. |
- 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.
- c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.36 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le Syndicat dans le cadre du paragraphe A) de cette clause, obtient le statut de salariée ou salarié régulier.
- d) La Commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'elle ou lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où elle ou il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante pour cent (50 %) de la période d'essai visée à la clause 1-2.23.
- g) La salariée ou le salarié visé aux clauses 7-1.15 et 7-1.18 à 7-1.23 bénéficie des droits et avantages qui y sont prévus.
- h) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

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

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

¹ Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques, la fermeture d'été prévue au paragraphe A) de la clause 5-6.05, la période de ralentissement cyclique, une fermeture reliée à la culture inuite notamment des funérailles dans la communauté, toute journée de fermeture approuvée par l'autorité compétente et toute interruption de cinq (5) jours ouvrables ou moins ne constituent pas une interruption de travail.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié ne bénéficiant pas des dispositions suivantes, une seule interruption de cinq (5) jours ou moins peut être comptée pour bénéficier de celles-ci.

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

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

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

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

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

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

2-1.02

Sous réserve de l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié de soutien en disponibilité ou d'une personne du personnel de soutien couvert ou non par la convention, une personne recevant un traitement de la Commission et à qui ne s'applique pas la convention n'accomplit normalement pas le travail d'une salariée ou d'un salarié régi par la convention.

2-1.03

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

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01

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

2-2.02

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

2-2.03

Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention, entre une salariée ou un salarié et la Commission, concernant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du Syndicat.

2-2.04

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

2-2.05

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

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

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES**3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE****Déléguée ou délégué syndical****3-1.01**

Le Syndicat peut désigner une salariée ou un salarié par établissement¹ de travail comme déléguée ou délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir toute salariée ou tout salarié du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief et accompagner cette salariée ou ce salarié auprès de sa supérieure ou son supérieur immédiat, tel que prévu à la clause 9-1.01.

3-1.02

À ces fins, la Commission autorise, pour un motif valable, la déléguée ou le délégué et la salariée ou le salarié concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

3-1.03

La demande de libération prévue à la clause 3-1.02 doit indiquer la durée probable de l'absence de la déléguée ou du délégué et de la salariée ou du salarié concerné.

3-1.04

Le Syndicat peut aussi désigner, parmi les salariées ou salariés, une ou un substitut à chaque déléguée ou délégué syndical dont les fonctions, lorsqu'elle ou lorsqu'il remplace la déléguée ou le délégué, sont celles de la déléguée ou du délégué syndical.

Représentante ou représentant syndical**3-1.05**

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

3-1.06

La fonction de représentante ou représentant syndical consiste à assister une salariée ou un salarié lors de la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue à la clause 9-1.03 a), à représenter une salariée ou un salarié lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les salariées ou salariés au Comité des relations du travail.

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

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

¹ Aux fins du présent article, l'expression « établissement » signifie l'ensemble des bâtisses d'une même localité où des salariées ou salariés sont affectés. Toutefois, les bâtisses dédiées à l'administration de la Commission scolaire, les écoles et les centres de formation professionnelle constituent respectivement des établissements distincts.

3-1.07

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

3-1.08

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

3-1.09

Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, dans ses démarches auprès de la Commission, ou ses représentantes ou représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical. Dans ces cas, à moins de circonstances incontrôlables ou d'entente contraire entre le service des ressources humaines et le Syndicat, la Commission doit être avisée par écrit de la présence de cette conseillère ou de ce conseiller au moins deux (2) jours ouvrables avant la tenue de la rencontre.

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

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

3-2.02

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

3-2.03

La représentante ou le représentant du Syndicat nommé sur un comité mixte est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04

Pour bénéficier de la clause 3-2.01 ou de la clause 3-2.02, la représentante ou le représentant du Syndicat doit donner un préavis à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À moins de circonstances incontrôlables et sauf lors de rencontres du Comité des relations du travail, ce préavis est écrit et doit être remis deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence. À la suite du préavis à la supérieure ou au supérieur immédiat, le Syndicat doit acheminer un avis écrit au même effet au service des ressources humaines, et ce, dans les cinq (5) jours de l'avis donné à la supérieure ou au supérieur immédiat. Cette dernière obligation n'existe pas lors des rencontres du Comité des relations du travail. Cet avis écrit doit indiquer que l'absence est requise en vertu de la présente clause et doit préciser le motif de l'absence.

3-2.05

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

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

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à la direction du personnel de la Commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la Commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure. Dans ce cas la durée précise de la libération doit être déterminée au préalable par le Syndicat qui en avise la Commission.

Sur demande écrite du Syndicat, adressée à la direction du personnel de la Commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la Commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois et ce, sous réserve des modalités à être convenues entre la Commission et le Syndicat. Dans ce cas la durée précise de la libération doit être déterminée au préalable par le Syndicat qui en avise la Commission.

3-3.02

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

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

3-3.03

Sur demande écrite du Syndicat, la Commission libère une salariée ou un salarié aux fins d'activités syndicales internes. Cette demande doit être adressée au service des ressources humaines et au supérieur immédiat de la salariée ou du salarié à être libéré au moins quarante-huit (48) heures avant le début de son absence. Toutefois, si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la Commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04

Sur demande écrite du Syndicat, la Commission libère les salariées ou salariés qui sont des déléguées ou délégués officiels désignés par le Syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances. Cette demande doit être adressée au service des ressources humaines et au supérieur immédiat des salariées ou salariés à être libérés au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence.

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

3-3.05

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

3-3.06

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

3-3.07

La salariée ou le salarié libéré en vertu du présent article conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.08

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

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

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

3-4.02

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

3-4.03

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

Le Syndicat peut déposer tout document de nature syndicale ou professionnelle aux salariées ou salariés dans leur casier respectif, s'il en est.

3-4.04

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

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

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

- a) Machines à écrire;
- b) Appareils de reprographie;
- c) Équipement audio-visuel;
- d) Équipement de transmission téléphonique;
- e) Équipement téléphonique;

f) Ordinateurs 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. Le Syndicat est responsable de l'utilisation de l'équipement et assume de ce fait la responsabilité de tout bris qui pourrait survenir. De plus, il assume sur présentation de pièces justificatives, tous frais additionnels encourus par la Commission.

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

3-5.01

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

3-5.02

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

3-5.03

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

3-5.04

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

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.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01

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

3-6.02

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

3-6.03

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

3-6.04

La Commission fait remise au Syndicat ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des personnes cotisées en y indiquant pour chacune d'elles le traitement total versé et le montant déduit comme cotisation syndicale. La Commission et le Syndicat peuvent convenir que la Commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

3-6.05

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

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL**3-7.01**

Les salariées ou salariés membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02

La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du Syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03

Le fait d'être refusé, de démissionner ou d'être expulsé du Syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la salariée ou le salarié et la Commission.

3-7.04

Aux fins d'application du présent article, la Commission remet à la salariée ou au salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention un formulaire d'adhésion au Syndicat que celui-ci lui fournit.

La Commission transmet au Syndicat ce formulaire dûment complété par la salariée ou le salarié dans les quinze (15) jours de son embauchage.

3-8.00 DOCUMENTATION**3-8.01**

Au plus tard au 31 octobre de chaque année financière, la Commission fournit au Syndicat la liste complète par ordre alphabétique, des salariées ou salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun : le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulière ou régulier, permanente ou permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, le traitement, les primes auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

La Commission peut convenir avec le Syndicat de lui fournir tout autre renseignement additionnel, notamment le temps supplémentaire.

3-8.02

La Commission transmet au Syndicat, dès publication, une copie des documents ayant trait à l'application de la convention concernant un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés visés par la convention.

3-8.03

La Commission transmet au Syndicat, dès leur publication, une copie des procès-verbaux des réunions des commissaires en même temps qu'elle les transmet aux comités d'éducation dans chaque communauté.

3-8.04

Au plus tard trente (30) jours après l'engagement d'une salariée ou d'un salarié, la Commission transmet au Syndicat le formulaire d'adhésion au Syndicat prévu à la clause 3-7.04. La Commission n'est pas tenue de garder une copie de ce formulaire dans ses dossiers.

3-8.05

Le Syndicat fournit à la Commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants syndicaux et l'avise, par la suite, de tout changement dans le même délai.

3-8.06

Au moins une fois par année financière, la Commission informe les salariées ou salariés des politiques et grandes orientations qui les concernent.

3-8.07

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, PARTICIPATION AU COMITÉ PARITAIRE CONSULTATIF EHDAA (KATIVIK) ET PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL PERMANENT (EHDAA)

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01

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

4-1.02

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

4-1.03

Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres. Les rencontres du comité se tiennent sur les lieux de travail.

4-1.04

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

Lorsqu'une demande de consultation sur une matière donnée est acheminée par la partie syndicale à la Commission, la Commission s'engage à procéder à la consultation avant la prise de décision. Cette disposition ne peut avoir pour effet de soustraire à la Commission son obligation de consulter prévue ailleurs dans la convention.

Le comité peut soumettre à la Commission toute recommandation sur les matières de sa compétence. Une copie de ces recommandations est transmise au Syndicat par la même occasion.

4-1.05

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

4-2.00 PARTICIPATION AU COMITÉ PARITAIRE CONSULTATIF EHDAA (KATIVIK)

Advenant la création ou le maintien d'un tel comité par la Commission, le Syndicat désigne, parmi les salariées et salariés oeuvrant habituellement auprès de ces élèves, une représentante ou un représentant au comité paritaire consultatif pour les élèves à risques et élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-3.00 PARTICIPATION AU COMITÉ LOCAL PERMANENT (EHDAA)

Une technicienne ou un technicien en éducation spécialisée, ou une technicienne-interprète ou un technicien-interprète participe aux rencontres du comité local permanent (EHDAA) lorsqu'un élève dont elle ou il a la responsabilité doit faire l'objet d'un point spécifique à l'ordre du jour, notamment lors de l'établissement ou de la révision du plan d'intervention personnalisé.

Participe également à ces rencontres tout autre salariée ou salarié concerné qui est invité à y participer par la direction.

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

- A) son mariage ou son union civile : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour de l'événement;
- 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, de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou son conjoint habitant sous le même toit : sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; au sens du présent paragraphe le mot conjointe ou conjoint a la même signification qu'à la clause 5-3.02;
- D) le décès de ses père, mère, frère, sœur : cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille : trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles. Toutefois, le congé est porté à cinq (5) jours si le grand-père ou la grand-mère, lors du décès, résidait en permanence au domicile de la salariée ou du salarié affecté au Nunavik;
- F) le changement de domicile : la journée du déménagement; cependant, une salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- G) un maximum de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants : désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre qui obligent la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail;

La Commission convient d'accorder à la salariée ou au salarié à l'intérieur de ce maximum de trois (3) jours ouvrables, une permission d'absence pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- le rendez-vous chez une ou un spécialiste de la santé pour elle ou lui, sa conjointe ou son conjoint ou son enfant à charge après avoir épuisé sa banque annuelle de congés de maladie;
- la présence de la salariée ou du salarié est expressément requise auprès de son enfant à charge ou celui de sa conjointe ou son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation après avoir épuisé sa banque annuelle de congés de maladie;
- la maladie ou l'accident d'un membre de sa famille élargie après avoir épuisé sa banque annuelle de congés de maladie;
- le décès d'un membre de sa famille élargie;
- ou pour toute autre raison convenue entre la Commission et le Syndicat qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail.

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

5-1.02

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

La Commission tient compte des difficultés rencontrées par une salariée ou un salarié pour se rendre à l'endroit de l'événement et pour retourner à son point d'affectation.

Dans les cas prévus aux paragraphes C), D) et E) de la clause 5-1.01, si les funérailles ont lieu dans l'une des communautés inuites, et si la salariée ou le salarié est retardé durant son transit vers la communauté ou lors de son retour en raison de difficultés de transport hors de son contrôle, la Commission prolonge son congé jusqu'à concurrence de deux (2) jours afin de lui permettre de se rendre à la communauté ou d'en retourner.

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

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

5-1.03

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir 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.

5-1.04

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

5-1.05

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

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

5-1.06

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

5-1.07

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

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

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

Congés pour raisons familiales ou parentales**5-1.08**

La salariée ou le salarié peut s'absenter du travail, sans traitement, 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 son conjoint ou en raison de l'état de santé de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ces jours d'absence peuvent être fractionnés en demi-journée si la Commission y consent.

La salariée ou le salarié 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 de ces jours d'absence.

Les jours utilisés pour ces absences sont déduits de la banque annuelle des congés de maladie de la salariée ou du salarié prévue à la clause 5-3.40 A), et ce, jusqu'à concurrence de six (6) jours.

La présente clause ne peut avoir pour effet d'accorder à la salariée ou au salarié un nombre de jours d'absence supérieur à dix (10) par année conformément à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) et à la convention collective.

5-1.09

- A) La Commission permet à une salariée ou un salarié 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, selon les modalités prévues aux articles 79.13 à 79.16 de cette même loi.
- B) La salariée ou le salarié doit informer la Commission des motifs de son absence le plus tôt possible et fournir la preuve justifiant son absence.
- C) Au cours du congé sans traitement prévu au paragraphe A), la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut continuer à participer aux autres régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.
- D) À l'expiration du congé sans traitement prévu au paragraphe A), la salariée ou le salarié peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle ou il aurait obtenu conformément aux dispositions de la convention. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de déplacement, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même, au retour de ce congé sans traitement, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'affectation qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié a droit à toute autre affectation selon les dispositions de la convention.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01

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

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

5-2.02

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

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| - Jour de l'An | - Fête du Travail |
| - Lendemain du jour de l'An | - Fête de l'Action de Grâce |
| - Vendredi Saint | - Veille de Noël |
| - Lundi de Pâques | - Jour de Noël |
| - Lundi qui précède le 25 mai | - Lendemain de Noël |
| - Fête nationale | - Veille du jour de l'An |
| - Fête du Canada | |

5-2.03

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

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

5-2.04

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

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

5-2.05

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

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

5-2.06

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

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

Dispositions générales

5-3.01

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

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

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

5-3.02

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié. L'enfant à charge est défini comme : une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié ou non lié par une union civile et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins ou quel que soit son âge, une ou un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18^e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-sixième (26^e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou 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 d'une maladie, à l'inclusion d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, d'un accident sous réserve de l'article 7-8.00, d'une absence prévue à la clause 5-4.20 ou 5-4.21 ou d'une absence due à un don d'organe ou de moelle osseuse, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la Commission et comportant une rémunération similaire.

5-3.04

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

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

5-3.05

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

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

A2 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.

A2 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.

5-3.08

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

Comité d'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 participantes ou participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

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 retraitées ou retraités sans contribution de la Commission pourvu que :

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

5-3.11

L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes, y compris les assurances générales collectives (IARD)¹ prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, 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 ou la Centrale dans le cas des régimes d'assurances générales collectives (IARD)¹, 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 commissions scolaires du Québec et au Ministère tant le rapport de l'analyse que 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 soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14

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

5-3.15

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

5-3.16

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

5-3.17

Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'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 participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, 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 soit le 1^{er} janvier, soit 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.

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

5-3.18

Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à la Fédération, un exemplaire 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 ou le Ministère sur le régime de base d'assurance-maladie.

Intervention de la Commission**5-3.19**

- A) La Commission facilite la mise en place et l'application des régimes d'assurance collective de personnes, notamment en faisant :
- a) l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
 - b) l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
 - c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
 - d) la remise à l'assureur des primes déduites;
 - e) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
 - f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
 - g) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à la Commission de leur décision de prendre leur retraite.
- B) Dans le cadre des assurances générales (IARD)¹ prévues au paragraphe D) de la clause 5-3.21, la Commission ne fait que remettre à l'assureur les primes déduites.

5-3.20

Le Ministère et la Fédération 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 L) de la clause 5-3.31;
 - 2) l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de la salariée ou du salarié;

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

- 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le premier jour de la période de paye complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur.

A2 C) Dans les commissions où existent, à la date d'entrée en vigueur de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
- 2) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
- 3) le Syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la Commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

D) Assurances générales collectives (IARD)¹

La Centrale peut également déterminer les dispositions de régimes d'assurances générales collectives (IARD). Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles et ceux qui y participent.

Les salariées et salariés visés par la clause 5-3.01 peuvent bénéficier de la déduction à la source des primes d'assurances de ces régimes.

Seul le paragraphe K) de la clause 5-3.31 s'applique à ces régimes d'assurances générales collectives (IARD).

Régime d'assurance-vie

5-3.22

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

5-3.23

Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 %) pour les salariées ou salariés visés 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.

¹ (IARD) : incendie, accident et risques divers.

5-3.26

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

- A) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge : cent trois dollars et quatre-vingt-quinze cents (103,95 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- B) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul : quarante et un dollars et soixante cents (41,60 \$) par année et les taxes sur ce montant le cas échéant;
- C) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.
- D) la contribution de la Commission au régime d'assurance maladie est remise à l'assureur à chaque année en deux (2) versements :
 - a) le premier versement couvre la période du 1^{er} janvier au 30 juin et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} avril et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la Commission;
 - b) le deuxième versement couvre la période du 1^{er} juillet au 31 décembre et est établi par l'assureur pour l'ensemble des salariées et salariés visés lors de la période de paie qui inclut la date du 1^{er} novembre et pour lesquels cette contribution doit être versée; ce versement représente cinquante pour cent (50 %) de la contribution de la Commission.

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

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

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour vingt-huit (28) jours ou moins demeure couvert par le régime. L'assureur procédera, à son retour au travail, à un ajustement de ses primes pour tenir compte de la totalité des primes exigibles y compris la quote-part de la Commission durant son congé.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement pour plus de vingt-huit (28) jours demeure couvert par le régime. L'assureur lui réclame directement l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la Commission.

5-3.30

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

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

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

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

5-3.31

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes :

- A) une disposition particulière quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- B) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1^{er} janvier par la suite;
- C) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- D) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;
- E) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- F) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à la Fédération, une copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- G) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- H) l'assureur fournit au Comité d'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 salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de statut, prend effet à la date de l'événement si la demande est faite à l'assureur dans les trente (30) jours de l'événement. Pour une modification de protection au régime d'assurance maladie faite après trente (30) jours de l'événement, la modification prend effet le premier jour de la période de paie suivant la date de réception de la demande par l'assureur;
- J) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la Commission prend effet le premier jour de la période de paie complète qui suit la réception par la Commission de l'avis d'acceptation émanant de l'assureur;

- K) l'assureur établit le montant total des primes de la salariée ou du salarié pour chaque période de paie et le transmet à la Commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;
- L) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles des clauses 1-2.11 et 5-3.02 de la convention.

Assurance-salaire

5-3.32

- A) Conformément aux dispositions du présent article, et sous réserve de l'article 7-8.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail :
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables : au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité : au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines : au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers pour cent (66 2/3 %) du traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

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

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

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

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

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

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

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

5-3.33

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

La Commission ne peut congédier une salariée ou un salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-8.00. Toutefois, le fait pour une salariée ou un salarié de ne pas se prévaloir des clauses 5-3.44 et 5-3.45 ne peut empêcher la Commission de congédier cette salariée ou ce salarié.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi sur l'assurance-emploi sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

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

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

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

5-3.35

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

5-3.36

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

5-3.37

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

5-3.38

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

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

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

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

5-3.39

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

5-3.40

- A) Le 1^{er} juillet de chaque année, la Commission crédite à toute salariée ou tout salarié couvert 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 salariée ou d'un salarié qui n'est pas réaffecté conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la Commission ajoute un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables.

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

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

5-3.41

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

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

5-3.42

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite en proportion de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

A2 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 salariée ou le salarié ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.

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

5-3.44

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

5-3.45

La salariée ou le salarié peut utiliser ses jours de 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 c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 et aussi pour un congé prévu à l'article 5-4.00, à la condition qu'elle ou qu'il ait déjà épuisé ses jours de congé de maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

A2 5-3.46

Les jours de congé de maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié 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 de la convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés en A), les autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié;
- C) après épuisement des jours mentionnés en A) et B), les jours non monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

5-3.47

Toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe A) de la clause 5-3.40 peut utiliser sous réserve des dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la Commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

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

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

5-3.48

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

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

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

Dans le cas où la salariée ou le salarié partage avec l'autre conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale et par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée ou le salarié reçoit effectivement une prestation de ce régime pendant le congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35.

5-4.02

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

5-4.03

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

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

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

5-4.04

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

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

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

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

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

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

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

5-4.06

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

5-4.07 Suspension du congé de maternité

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

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

5-4.08 Fractionnement du congé de maternité

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

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 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 salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.12, 5-4.13 ou 5-4.14, selon le cas, 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 salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Durant ces périodes, la salariée est visée par la clause 5-4.16 pendant les six (6) premières semaines et par la clause 5-4.49, par la suite.

5-4.11 Préavis

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)² de son traitement hebdomadaire de base;
- B) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe A), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance-emploi qu'elle reçoit ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.16

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

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

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

5-4.17

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

5-4.18

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

La salariée à qui la Commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

La 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 salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

5-4.19

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.20

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011), le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine avant la date prévue pour l'accouchement. Cette affectation est prioritaire à l'application des deuxième et troisième alinéas de la clause 7-1.15, et à l'application de la priorité pour combler un poste à caractère temporaire conférée à la salariée ou au salarié mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

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

Cependant, à la suite d'une demande écrite à cet effet, la Commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements prévisibles. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-7.04, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, lorsque la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de la révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

5-4.21

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

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

5-4.22

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

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

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

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

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

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

La 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 salarié informe la Commission dès que possible du moment où il prévoit prendre ce congé de paternité.

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

À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.30 et 5-4.31, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Dans le cas où le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément 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 de telles prestations.

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

5-4.25 Cas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

Pendant les cinq (5) semaines du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale (L.R.Q., c. A-29.011) 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 par le Régime d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par la Commission, celle-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

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

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

5-4.26 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi

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

5-4.27

Durant les congés de paternité prévus aux clauses 5-4.23 et 5-4.24, le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16 en autant qu'il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.28

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-4.15 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, au salarié qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.25 et 5-4.26.

5-4.29

Pour obtenir le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24, le salarié doit adresser une demande écrite à la Commission au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

Le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

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

5-4.30 Suspension du congé de paternité

Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié 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.

5-4.31 Fractionnement du congé de paternité

Sur demande du salarié, le congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.32

Lors de la reprise du congé de paternité suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.30 et 5-4.31, la Commission verse au salarié l'indemnité à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 5-4.24, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.33 Prolongation du congé de paternité

Le salarié 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, le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. Le salarié est visé par la clause 5-4.49 durant cette période.

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

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

La salariée ou le salarié 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 salarié informe la Commission dès que possible du moment où il prévoit prendre ce congé pour adoption.

5-4.35 Congé pour adoption – durée maximale de cinq (5) semaines

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant, autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a aussi droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 5-4.36 et 5-4.37, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, ce congé est simultanément 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 de telles prestations.

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

5-4.36 Suspension du congé pour adoption

Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée ou le salarié peut suspendre son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, après entente avec la Commission, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

5-4.37 Fractionnement du congé pour adoption

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35 peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.38

Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 5-4.36 et 5-4.37, la Commission verse à la salariée ou au salarié l'indemnité à laquelle elle ou il aurait eu droit si elle ou il ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu de la clause 5-4.35, sous réserve de la clause 5-4.01.

5-4.39 Prolongation du congé pour adoption

La salariée ou le salarié qui fait parvenir à la Commission, avant la date d'expiration de son congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé pour adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié est visé par la clause 5-4.49 durant cette période.

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

Pendant les cinq (5) semaines du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle ou qu'il reçoit, ou recevrait si elle ou il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale 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 salariée ou qu'un salarié a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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

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

5-4.41 Cas non admissible au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi

La salariée ou le salarié qui n'est pas admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi qui adopte une ou un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

5-4.42 Congé pour adoption de l'enfant de la conjointe ou du conjoint

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

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

5-4.43

Durant les congés pour adoption prévus aux clauses 5-4.34, 5-4.35 et 5-4.42, la salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.16, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et à la clause 5-4.19.

5-4.44

Pour obtenir le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35, la salariée ou le salarié doit adresser une demande écrite à la Commission au moins trois (3) semaines avant la date du départ. Ce délai peut toutefois être moindre si l'adoption a lieu avant la date prévue. La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration du congé.

La salariée ou le salarié doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.47.

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

5-4.45

Les paragraphes A), B), D) et E) de la clause 5-4.15 s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, à la salariée ou au salarié qui reçoit des indemnités conformément aux clauses 5-4.40 et 5-4.41.

5-4.46

Congé sans traitement en vue d'une adoption

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la Commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. Toutefois, le congé prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, selon le cas, et les dispositions de la clause 5-4.35 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel prévu à la clause 5-4.49.

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

5-4.47

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 salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption bénéficie de l'une des deux (2) options ci-après énumérées, et ce, aux conditions y stipulées :

- A) un congé sans traitement à temps complet d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;
- B) un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, en prolongation du congé de maternité prévu à la clause 5-4.05, du congé de paternité prévu à la clause 5-4.24 ou du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35. Dans le cas du congé de paternité ou du congé pour adoption, la durée du congé sans traitement ne doit pas, selon le cas, excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la salariée ou le salarié est autorisé, 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 temps complet à un congé sans traitement à temps partiel, selon le cas;
- ii) d'un congé sans traitement à temps partiel à un congé sans traitement à temps partiel différent.

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

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

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

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

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

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

5-4.48

Sur demande de la salariée ou du salarié, le congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.47 peut être fractionné en semaines, avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines, si son enfant est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé sans traitement à temps complet 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 pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée ou le salarié est considéré en congé sans traitement et ne reçoit de la Commission ni indemnité, ni prestation. La salariée ou le salarié bénéficie des avantages prévus à la clause 5-4.49 durant cette suspension.

5-4.49

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

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

Malgré les alinéas précédents, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement.

5-4.50

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

5-4.51

La salariée ou le salarié à qui la Commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus à la clause 5-4.47 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.52

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

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

Congé pour responsabilités parentales

5-4.53

Un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socioaffectif ou est handicapé ou malade et dont l'état nécessite la présence de la salariée ou du salarié. Dans ce cas, le cinquième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.47 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

Section V Dispositions diverses

5-4.54

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations parentales 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.

De même, la salariée ou le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant les semaines où elle ou il reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 5-4.24 ou 5-4.35.

5-4.55

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.

5-4.56

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

5-4.57

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01

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

La salariée ou le salarié, appelé à travailler pour l'autorité compétente à l'occasion d'une élection ou d'un référendum, bénéficie d'un congé sans perte de traitement, y compris les primes applicables, le cas échéant. Cependant, elle ou il doit remettre à la Commission l'indemnité de traitement qu'elle ou qu'il a reçue à l'occasion de l'élection ou du référendum jusqu'à concurrence des sommes versées par la Commission.

5-5.02

La salariée ou le salarié régulier, qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale, fédérale, ou à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, ou qui se porte candidate ou candidat à un poste de directrice ou directeur à la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec ou à la Société Makivik obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10^e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute période plus courte située entre ces deux (2) événements.

5-5.03

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

5-5.04

La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, à un organisme visé à la Convention de la Baie James et du Nord québécois, au conseil d'administration d'un centre hospitalier, d'un centre local de services communautaires, de la Fédération des coopératives du Nouveau-Québec ou de la Société Makivik, peut bénéficier de congés sans traitement avec l'autorisation de la Commission, laquelle ne peut être refusée sans motif valable, selon les modalités prévues par celle-ci, pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05

La salariée ou le salarié régulier élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06

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

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

5-5.07

Toute salariée ou tout salarié élu au Conseil des commissaires de la Commission scolaire Kativik ou à un comité d'éducation de cette commission est considéré avoir démissionné de son emploi avec la Commission à compter du dixième (10^e) jour qui suit son élection.

5-6.00 VACANCES**5-6.01**

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

5-6.02

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

5-6.03

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

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

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

Pour une nouvelle salariée ou un nouveau salarié ainsi que pour celle ou celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition qu'elle ou qu'il 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.

5-6.05

La période des vacances est déterminée de la façon suivante :

- A) Après consultation avec le Syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1^{er} mai de chaque année, la Commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le Syndicat, au cours de laquelle toute salariée ou tout salarié concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit ou une partie équivalant à la période de cessation; la période de cessation totale ou partielle des activités peut être distincte et différente pour différents groupes de salariées ou salariés. La salariée ou le salarié qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités ci-après prévues.
- B) Les salariées ou salariés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles ou ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, département ou école, s'il y a lieu. Le choix des salariées ou salariés est soumis à l'approbation de la Commission et celle-ci tient compte des exigences du service. La Commission rend sa décision avant le 1^{er} juin et si le choix de la salariée ou du salarié est refusé, celle-ci ou celui-ci doit procéder à un nouveau choix.
- C) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la Commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.
- D) Toute salariée ou tout salarié qui bénéficie d'au moins dix (10) jours ouvrables de vacances peut prendre jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables de vacances durant la saison d'été. À cet égard, la période de cessation des activités prévue au paragraphe A) compte aux fins de l'application du présent paragraphe. Le présent paragraphe D) ne s'applique pas aux salariées ou salariés de l'entrepôt.
- E) La Commission et le Syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.

5-6.06

La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Tout résidu de moins de cinq (5) jours doit être pris d'une façon continue à moins d'entente à l'effet contraire entre la Commission et la salariée ou le salarié concerné.

5-6.07

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

5-6.08

La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances, dans la mesure où la salariée ou le salarié a fait une demande en ce sens à la Commission au moins deux (2) semaines avant le début de ses vacances. La salariée ou le salarié est présumé avoir fait une demande si elle ou il communique son choix de vacances à la Commission avant le 15 mai de l'année concernée.

5-6.09

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

5-6.10

Sous réserve de la clause 5-6.11, la salariée ou le salarié bénéficie de :

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

5-6.11

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

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES								
			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ					
			20 JOURS	21 JOURS	22 JOURS	23 JOURS	24 JOURS	25 JOURS
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE D'ACQUISITION			DURÉE EFFECTIVE DES VACANCES COMPTE TENU DES JOURS DE SERVICE ACTIF PENDANT L'ANNÉE D'ACQUISITION					
5		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 salariée ou le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident de travail au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période d'une année financière subséquente, déterminée après entente entre elle ou lui et la Commission.

5-6.13

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié quitte la Commission à la date de sa retraite, elle ou il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT**5-7.01**

La Commission et le Syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.

5-7.02

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

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

5-7.03

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

5-7.04

Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la Commission ou du Syndicat, le Comité des relations du travail peut se constituer en comité de perfectionnement.

5-7.05

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

5-7.06

Les fonctions du comité de perfectionnement sont :

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

5-7.07

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

5-7.08

Lorsque, à la suite d'une demande d'une salariée ou d'un salarié, la Commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou qu'il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la Commission tout montant ainsi reçu.

5-7.09

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

5-7.10

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

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) tel avantage n'oblige pas la Commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.

5-7.11

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

- a) quatre-vingt-dix dollars (90,00 \$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste au Nunavik à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- b) soixante (60,00 \$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à Montréal à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La Commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.

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

5-7.12

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

5-7.13

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

5-7.14

Les sommes prévues à la clause 5-7.11 sont allouées en priorité à des projets de perfectionnement soumis par des salariées ou salariés bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

5-7.15 Mise à jour

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

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

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

5-8.02

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

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

5-8.03

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

5-8.04

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

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

5-8.05

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

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

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

5-9.02

La Commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.03

La Commission accorde à une salariée ou un salarié régulier 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) 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. Cette disposition s'applique également à une salariée ou un salarié qui accompagne cette personne lors d'une évacuation médicale vers un hôpital.

5-9.04

Sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de la clause 5-9.05, la Commission accorde à une salariée ou un salarié permanent un premier 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 salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou qu'il a accumulé au moins cinq (5) ans d'ancienneté.

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

5-9.06

La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la Commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32, 5-3.44 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.

5-9.08

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

5-9.09

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

5-9.10

Une salariée ou un salarié qui désire mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit obtenir l'approbation de la Commission. Dans ce cas, celle-ci tient compte des besoins du service.

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

5-9.11

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

5-9.12

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

5-9.13

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

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

Le congé sabbatique à traitement différé a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié permanent 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.

Ce congé n'a pas pour but de fournir à la salariée ou au salarié des prestations au moment de la retraite ni de différer de l'impôt.

5-10.02

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

5-10.03

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

5-10.04

Le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé, telles que 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 au même moment où le contrat prend fin.

5-10.06

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

5-10.07

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

5-10.08

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

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

Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou qu'il 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 embauchage, la salariée ou le salarié est classé selon le Plan de classification.

6-1.03

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

6-1.04

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

6-1.05

Par la suite, elle ou il est informé, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

6-1.06

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

Modification dans les fonctions**6-1.07**

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

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

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 2005-2010 ne peut invalider ce grief en autant qu'il soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

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

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au Plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié et 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 concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la salariée ou du salarié concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

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

6-1.11

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

6-1.12

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

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

Lorsque, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale, ou lorsque 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**A1 6-1.15**

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

BARRETTE, Jean¹
BEAUPRÉ, René¹
BHÉRER, Jacques
LAMY, Francine¹

MORO, Suzanne¹
TOUSIGNANT, Lyse
TREMBLAY, Denis
VEILLEUX, Diane¹

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

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

6-1.16

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

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON**À l'embauchage****6-2.01**

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

6-2.02

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

6-2.03

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

6-2.04

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

¹ Les arbitres Jean Barrette, René Beaupré, Francine Lamy, Suzanne Moro et Diane Veilleux peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

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

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

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la demande de la Commission, une salariée ou un salarié nouvellement embauché fournit toute l'information nécessaire à la détermination de son échelon de traitement. La détermination de l'échelon de traitement a un effet rétroactif à la date d'embauche.

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié fournit l'information demandée pour la détermination de son échelon à l'embauche après l'expiration du délai indiqué au paragraphe précédent, la détermination de l'échelon de traitement a un effet rétroactif à quatre-vingt-dix (90) jours de la date de remise des documents.

Dans un cas comme dans l'autre, la Commission n'effectue aucune réclamation d'argent à la suite d'une décision de modifier à la baisse l'échelon de traitement sauf dans le cas d'une déclaration frauduleuse.

6-2.05

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

Avancement d'échelon

6-2.06

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

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

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

6-2.07

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

6-2.08

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

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

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

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

6-2.09

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

6-2.10

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

6-2.11

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

6-2.12

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

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

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

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

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

- C) La salariée ou le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure :
- a) Catégories des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

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

- b) Catégorie des emplois de soutien manuel

La salariée ou le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante :

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

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

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

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

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

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

6-2.16

À défaut d'entente à l'effet contraire entre la Commission et le Syndicat, la salariée ou le salarié qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 de la convention antérieure, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses de la convention antérieure 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 traitement**

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

6-3.02**A) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011**

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2010 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %¹. Ces taux et échelles sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

B) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2011 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %¹. Ces taux et échelles sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

C) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2012 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1 %¹. Ces taux et échelles sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal² du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

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

D) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2013 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %¹. Ces taux et échelles sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

¹ Toutefois les clauses des conventions collectives relatives aux salariées ou salariés hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

² Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

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

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 2 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède.

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

E) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 31 mars 2014 sont majorés, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2 %³. Ces taux et échelles sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁴ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe C) qui précède et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du 2^e alinéa du paragraphe D) qui précède.

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

F) Ajustement au 31 mars 2015

Les taux et les échelles de traitement en vigueur le 30 mars 2015 sont majorés, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁵ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de la convention 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁶ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux paragraphes A) à E) qui précèdent incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1 %.

La majoration prévue à l'alinéa précédent est effectuée sur la paie des salariées ou salariés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour l'IPC du Québec du mois de mars 2015.

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

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

³ Toutefois les clauses des conventions collectives relatives aux salariées ou salariés hors taux ou hors échelle continuent de s'appliquer.

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

⁵ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁶ Pour chaque année de la convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année visée par la convention collective et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

- G)** Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la Commission au moment du versement de la majoration prévue au deuxième alinéa des paragraphes C), D), E) et du 1^{er} alinéa du paragraphe F) de la présente clause, la rétroactivité, le cas échéant, est versée dans les soixante (60) jours de cette majoration.

Pour les salariées ou salariés dont l'emploi a pris fin entre le début des périodes visées par les paragraphes C), D), E) et du 1^{er} alinéa du paragraphe F) de la présente clause et le versement de la majoration qui y est prévue, la Commission produit au syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les cent vingt (120) jours de la date du versement.

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

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

La salariée ou le salarié hors taux ou hors échelle

6-3.03

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

6-3.04

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-3.03 a pour effet de situer au 1^{er} avril une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-3.05

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-3.03 et 6-3.04, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 mars.

6-3.06

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

Primes de responsabilité, primes liées aux disparités régionales et autres primes, taux ou allocations

6-3.07

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 à la clause 6-3.02.

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

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

6-4.02

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

6-4.03

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

6-4.04

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

6-4.05

La salariée ou le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie « plaisir et affaires occasionnelles » ou « plaisir et affaires » et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000 \$) pour dommages au bien d'autrui seulement.

6-4.06

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

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

6-4.07

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

6-4.08

Le temps de déplacement au service de la Commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, sur autorisation de la Commission d'un lieu de travail à un autre dans la localité¹ où elle ou il est affecté. Quant aux déplacements de la salariée ou du salarié en dehors de la localité¹ où elle ou il est affecté, ils sont régis par les politiques de la Commission².

¹ Au sens de l'article 7-3.00.

² Voir l'annexe XV sur les déplacements de la salariée ou du salarié en dehors de la localité où elle ou il est affecté.

6-5.00 PRIMES**6-5.01 Primes de responsabilité****A) Prime de chef d'équipe**

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

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

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

B) Prime de responsabilité additionnelle

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

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

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

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

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

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

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

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

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

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

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

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et vingt-quatre (24) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

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

B) Prime de nuit

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre vingt-quatre (24) heures et huit (8) heures, bénéficie d'une prime horaire selon le taux en vigueur :

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

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

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

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

- onze pour cent (11 %) équivaut à vingt-deux virgule six (22,6) jours;

¹ Pour la salariée ou le salarié non couvert par les dispositions de l'article 8-1.00, le mot « ancienneté » est remplacé par « durée d'emploi ».

- douze pour cent (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
- quatorze pour cent (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours.

6-6.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

6-6.01 Définitions

Aux fins du présent article, on entend par :

A) Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint, l'enfant¹ à charge et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

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

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 :

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

cette reconnaissance permet à la salariée ou au salarié de conserver son niveau de primes avec personne à charge prévue à la clause 6-6.02 et à cette ou cet enfant de bénéficier des dispositions des clauses 6-6.13 à 6-6.20 étant précisé que, les frais de transport, alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge¹.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public pourra détenir à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées¹.

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

B) Point de départ :

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

Le fait pour une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic déjà couvert par les dispositions concernant les disparités régionales de changer d'employeur des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

C) Secteurs :**Secteur I :**

Kuujuuaq, Kuujuaraapik et Mailasi.

Secteur II :

Inukjuak, Puvirnituaq et Umiujaq.

Secteur III :

Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk et Salluit.

Niveau des primes**6-6.02**

La salariée ou le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement établit selon les taux en vigueur :

		Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	SECTEUR	par année	par année	par année	par année	par année
Avec personne(s) à charge	Secteur I	11 786 \$	11 874 \$	11 993 \$	12 203 \$	12 447 \$
	Secteur II	15 326 \$	15 441 \$	15 595 \$	15 868 \$	16 185 \$
	Secteur III	18 081 \$	18 217 \$	18 399 \$	18 721 \$	19 095 \$
Sans personne à charge	Secteur I	7 368 \$	7 423 \$	7 497 \$	7 628 \$	7 781 \$
	Secteur II	8 695 \$	8 760 \$	8 848 \$	9 003 \$	9 183 \$
	Secteur III	10 256 \$	10 333 \$	10 436 \$	10 619 \$	10 831 \$

6-6.03

La salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime proportionnellement aux heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

6-6.04

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

6-6.05

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

6-6.06

- A) Sous réserve de la clause 6-6.04, la Commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie au présent article si la salariée ou le salarié et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé rémunéré de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances annuelles, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail et maladie professionnelle.
- B) La salariée ou le salarié ne peut bénéficier des clauses 6-6.23 à 6-6.25 durant un congé sans traitement à temps complet prévu à la clause 5-4.47 ou au premier alinéa de la clause 5-4.53.
- C) La salariée qui bénéficie du congé de maternité prévu à la section II de l'article 5-4.00, de même que la salariée ou le salarié qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.35 continue, s'il y a lieu, de bénéficier en proportion des autres dispositions applicables du présent article 6-6.00 à la 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 salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 :

- a) le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - 1) deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 2) cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants autres que ceux fournis par la Commission, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport de ses ustensiles jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) kilogrammes;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- f) le coût du transport par bateau du véhicule tout-terrain ou d'une motoneige.

6-6.08

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

6-6.09

- A) Ces frais sont payables à la condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le « Régime fédéral de la mobilité de la main d'oeuvre », et uniquement dans les cas suivants :
- 1) lors de la première affectation de la salariée ou du salarié : du point de départ au lieu d'affectation;
 - 2) lors de la mise a pied de la salariée ou du salarié par la Commission : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 3) lors du rappel par la Commission de la salariée ou du salarié qui avait été mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00 : du point de départ au lieu d'affectation;
 - 4) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la Commission ou de la salariée ou du salarié : d'un lieu d'affectation à l'autre;
 - 5) lors de la démission de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation au point de départ. Ces frais ne sont pas remboursés si la démission survient dans les trente (30) premiers jours du début de l'affectation de la salariée ou du salarié dans l'un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01;
 - 6) lors du décès de la salariée ou du salarié : du lieu d'affectation au point de départ;
 - 7) lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au lieu d'étude au Québec. Dans ce dernier cas, les frais visés en 6-6.07 sont également payables à la salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.
- B) Ces frais sont assumés par la Commission sur présentation de pièces justificatives.
- C) Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, le montant total des frais remboursables ne doit pas excéder le moindre des montants suivants : le coût réel à partir du domicile au moment de l'embauche ou ce qu'il en coûterait pour le transport entre Montréal et le lieu d'affectation.
- D) Aux fins d'application de l'alinéa a) de la clause 6-6.07 et de la clause 6-6.14, la Commission paie à l'avance au transporteur les coûts de transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge ainsi que les coûts de transport de ses bagages à l'exclusion des excédents de bagages.
- E) Aux fins d'application du sous-paragraphe 7) du paragraphe A) de la présente clause, les frais sont également payés à une salariée ou un salarié non couvert par le préambule de la clause 6-6.07.
- F) La clause 6-6.14 s'applique également à une salariée ou un salarié affecté ou muté dans une localité à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il a été recruté.

6-6.10

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

- a) à moins d'entente différente entre la Commission et la salariée ou le salarié, la salariée ou le salarié devra soumettre à la Commission au moins trois (3) estimés écrits ou soumissions écrites des coûts d'entreposage provenant de firmes reconnues et réputées d'entreposage de meubles meublants;
- b) la salariée ou le salarié devra entreposer ses meubles meublants chez la firme reconnue et réputée ayant le plus bas estimé (ou soumission);
- c) ces coûts seront assumés par la Commission au plus tôt à la date du début de l'affectation de la salariée ou du salarié dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-6.01 et au plus tard à la date où la salariée ou le salarié n'est plus affecté dans ce secteur;

- d) à moins d'entente différente entre la Commission et la salariée ou le salarié, la Commission n'assumera aucun coût d'entreposage des meubles meublants chez des parents ou amies ou amis ou chez des personnes qui n'effectuent pas l'entreposage de meubles meublants d'une façon régulière et habituelle dans le cadre de leur commerce;
- e) les coûts des assurances lors de l'entreposage des meubles meublants sont à la charge de la salariée ou du salarié.

6-6.11

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-alinéa 1) de l'alinéa b) de la clause 6-6.07 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passé 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 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 une ou un 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 des secteurs public et parapublic n'a pas pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées supérieur à celui prévue à la présente convention.

6-6.14

- A) Au prorata de la durée de son affectation dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-6.01, la Commission assume pour la salariée ou le salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents à jusqu'à trois (3) sorties par année, pour la salariée ou le salarié et ses personnes à charge jusqu'au point de départ, à moins qu'elle ou qu'il ne convienne avec la Commission d'un arrangement différent.
- B) Les frais assumés par la Commission en vertu de la présente clause couvrent le déplacement aller et retour de la localité d'affectation jusqu'à son point de départ.
- C) Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre des montants suivants :
 - 1) soit 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) soit l'équivalent du prix d'un passage aller et retour par vol régulier de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.
- D) Dans tous les cas, les frais sont assumés par la Commission ou remboursés sur présentation de pièces justificatives par la salariée ou le salarié.
- E) Le point de départ n'est pas modifié du fait que la salariée ou le salarié régulier mis à pied pour surplus de personnel, qui est rengagé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

6-6.15

Les voyages de la salariée ou du salarié et de ses personnes à charge prévus aux clauses 6-6.07 et 6-6.09 doivent être comptés à même les sorties auxquelles elle ou il a droit en vertu de la clause 6-6.14.

6-6.16

Dans les cas prévus au paragraphe A) de la clause 6-6.14, une (1) sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint ou l'enfant non résident ou par son père ou la mère ou le frère ou la sœur, pour rendre visite à la salariée ou au salarié.

6-6.17

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

6-6.18

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié ou une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans une des localités prévues 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 par avion aller et retour. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou du médecin du poste ou, si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

La Commission défraie également le transport par avion aller et retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

6-6.19

La Commission accorde une permission d'absence sans traitement à la salariée ou au salarié lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 6-6.18 afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve de ce qui est prévu aux congés spéciaux.

6-6.20

Une salariée ou un salarié originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou qu'il 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 ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 5-3.02.

Remboursement de dépenses de transit**6-6.21**

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

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

Décès**6-6.22**

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

Logement

6-6.23

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

6-6.24

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

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

Coût des loyers applicable sur chaque versement de paie

Nombre de chambres à coucher dans le logement	À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention
1 chambre à coucher	60,00 \$
2 chambres à coucher	77,50 \$
3 chambres à coucher	96,00 \$
4 chambres à coucher	114,00 \$

6-6.25

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

6-6.26

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

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

6-6.27

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

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

Transport de nourriture

6-6.28

La salariée ou le salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs I, II et III bénéficie, sur présentation de pièces justificatives, du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

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

Aux fins d'application de cette clause, un maximum de cinquante pour cent (50 %) du poids alloué peut être expédié par fret aérien, la différence devant être expédiée par colis postal.

Il est convenu que la salariée ou le salarié peut choisir son propre point d'approvisionnement; cependant, les coûts remboursés ne pourront être supérieurs au coût de transport entre Montréal et le point d'affectation.

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

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'un arrangement différent en ce qui concerne les modalités d'application de cette clause.

6-7.00 VERSEMENT DE LA PAIE

6-7.01

La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise à la salariée ou au salarié 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 et, dans la mesure du possible, avant midi.

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un (1) mois après son embauchage.

6-7.02

Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment :

- A) le nom de la Commission;
- B) les nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- C) l'identification de sa classe d'emploi;
- D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
- E) le nombre d'heures payées en temps supplémentaire avec la majoration applicable s'il y a lieu;
- F) le traitement brut et le traitement net;
- G) les primes;

- H) la cotisation syndicale;
- I) les retenues pour 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.

6-7.03

La Commission et le Syndicat peuvent également convenir, par écrit, d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-7.01. La Commission et une salariée ou un salarié peuvent convenir par écrit d'un mode de versement différent de celui prévu à la clause 6-7.01, tel le virement bancaire.

6-7.04

Lorsque la Commission a remis à une salariée ou un salarié plus d'argent qu'elle ou qu'il n'aurait dû en recevoir, sans que la salariée ou le salarié soit fautif, la Commission s'entend avec la salariée ou le salarié sur les modalités de remboursement. À cet égard, la Commission informe la salariée ou le salarié concerné qu'elle ou qu'il peut être accompagné de sa déléguée ou son délégué syndical. À défaut d'une entente, la Commission est contrainte de déduire du traitement régulier de la salariée ou du salarié un montant n'excédant pas dix pour cent (10 %) du traitement brut par paie.

Toutefois, ce maximum par paie peut être excédé de façon à assurer la totalité du remboursement sur une période de douze (12) mois à compter du premier paiement de la période jusqu'au remboursement du montant dû.

Advenant le départ définitif de la salariée ou du salarié, la Commission est en droit de récupérer la totalité du montant concerné à même les sommes dues à la salariée ou au salarié.

6-7.05

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

6-7.06

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

La Commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.

6-7.07

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

6-7.08

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

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 soixante (60) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification elle communique sa décision au Syndicat dans les quinze (15) jours.

7-1.02

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

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

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, soit dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, soit parmi les salariées ou salariés permanents et les personnes du personnel de soutien à son emploi ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-8.20;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.04;
- D) elle comble le poste en choisissant parmi ses salariées ou salariés réguliers mis à pied ou celles ou ceux visés à l'article 7-7.00 et qui sont inscrits sur les listes du Bureau régional de placement;
- E) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la Commission;
- F) elle peut combler le poste en choisissant parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi qui sont en disponibilité;
- G) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés temporaires admissibles ou inscrits sur la liste de priorité d'emploi et possédant l'équivalent de deux (2) années de travail à temps complet comptées en tenant compte de la semaine régulière de travail définie à la clause 8-2.01 et en excluant, pour chacune des années, vingt (20) jours de vacances et les jours chômés et payés selon l'article 5-2.00;
- H) elle peut combler le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la Commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois celle ou celui qui répond aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la Commission;
- I) elle offre le poste à la candidate ou au candidat de son choix.

7-1.04

L'avis prévu au paragraphe C) 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 responsable ou du responsable à qui elle doit être transmise. Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au Syndicat.

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

Aux fins de la présente clause, il ne sera pas exigé de la salariée ou du salarié francophone ou anglophone en fonction à la date de la signature de la convention d'avoir une connaissance d'usage de la langue inuttitut pour maintenir son lien d'emploi dans le poste qu'elle ou qu'il détient alors à la Commission ou dans tout autre poste que la salariée ou le salarié pourrait ultérieurement obtenir à la Commission et pour lequel la connaissance d'usage de la langue inuttitut n'était pas requise au moment auquel la salariée ou le salarié obtenait le poste.

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.

7-1.05

Dans les vingt (20) jours¹ de la décision de combler un poste, la Commission doit procéder à l'affichage.

Dans les vingt (20) jours¹ ouvrables de la fin de l'affichage, la Commission transmet au Syndicat le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

La salariée ou le salarié choisi doit entrer en fonction dans les dix (10) jours ouvrables suivants. À défaut, la Commission accorde à la salariée ou au salarié la classe d'emplois et les conditions relatives au nouveau poste comme si elle ou il était en fonction.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à l'essai. Elle ou il doit terminer sa période d'essai avant que sa nomination à son nouveau poste ne puisse prendre effet.

7-1.06

Dans les cas prévus à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission. La Commission détermine les moyens et méthodes d'évaluation des candidates ou candidats.

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

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

La salariée ou le salarié visé aux paragraphes G) et H) de la clause 7-1.03 qui ne peut conserver son poste pendant la période d'essai, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire sans perte de droits et sans avoir pour effet de lui conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédant est réinscrit à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait ou elle ou il est rétabli dans la reconnaissance du temps travaillé aux fins de l'admissibilité à être inscrit à la liste de priorité d'emploi, et ce, conformément à ce qu'elle ou il avait acquis avant l'obtention d'un poste par l'application de la clause 7-1.03.

¹ Les jours du mois de juillet et de la période des fêtes ne sont pas inclus dans le calcul des délais prévus à cet article.

7-1.07

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

Dans ce cas, si plus d'une candidate ou d'un candidat répond aux exigences déterminées par la Commission et possède les qualifications requises au Plan de classification, le poste est accordé en priorité à la candidate ou au candidat qui est une salariée ou un salarié ou une personne du personnel de soutien 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 candidates ou candidats.

7-1.08

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

7-1.09

Par exception aux dispositions de la clause 7-1.06, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique, pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant, les salariées ou salariés qui font partie de la sous-catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou qu'ils détiennent.

7-1.10

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

7-1.11

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

7-1.12

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

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

7-1.13

En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la Commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le Syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la Commission.

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

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

7-1.14

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

7-1.15

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle peut, pour combler temporairement le poste, utiliser les services d'une ou d'un ou de plusieurs de ses salariées ou salariés en disponibilité ou des personnes du personnel de soutien en disponibilité à son emploi.

À défaut, et si la durée prévue de l'assignation temporaire est de trois (3) mois ou moins, les dispositions suivantes s'appliquent : la Commission peut désigner la salariée ou le salarié de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune salariée ou aucun salarié n'accepte, la Commission peut désigner la salariée ou le salarié capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Cette affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la salariée ou au salarié le cumul simultané de deux (2) postes. La Commission peut également établir un système entre deux (2) ou plusieurs salariées ou salariés qui acceptent par lequel ces salariées ou salariés combleront le poste temporairement vacant à tour de rôle dans une même journée ou semaine.

Toutefois, à défaut de combler le poste selon le deuxième paragraphe, et si la durée de l'assignation temporaire excède dix (10) jours mais que la durée prévue de l'assignation temporaire est de trois (3) mois ou moins, la Commission comble le poste temporairement suivant les clauses 7-1.18 à 7-1.23. Si aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères du poste à combler, la clause 7-1.03 s'applique.

À défaut de combler le poste selon le premier paragraphe et si la durée prévue de l'assignation temporaire est supérieure à trois (3) mois, la Commission comble le poste temporairement, dans la même classe d'emploi, suivant les dispositions des clauses 7-1.18 à 7-1.23. Si aucune candidate ou aucun candidat ne répond aux critères du poste à combler, la clause 7-1.03 s'applique.

Lorsque la Commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle applique ce qui précède.

La Commission peut en tout temps remplacer une salariée ou un salarié temporaire par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois engagé à cette fin.

7-1.16

Après entente avec le Syndicat et malgré les dispositions du présent chapitre, la Commission peut en tout temps réaffecter une salariée ou un salarié d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur d'un même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois et dans la localité¹ où est régulièrement affecté la salariée ou le salarié concerné.

7-1.17

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

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

¹ Au sens de l'article 7-3.00.

Dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.13.

Listes de priorité d'emploi

7-1.18

Lorsque la Commission décide de combler un poste temporairement vacant au sens de la clause 7-1.15, elle offre le poste à la salariée ou au salarié par durée d'emploi parmi celles et ceux inscrits sur la liste de priorité d'emploi et qui répond aux qualifications requises pour le poste telles qu'établies au Plan de classification et aux autres exigences déterminées par la Commission.

7-1.19

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

7-1.20

Il y aura une liste de priorité d'emploi par catégorie d'emploi : soutien technique et paratechnique, administratif ou manuel. Le nom d'une salariée ou d'un salarié ne peut apparaître sur plus d'une liste.

7-1.21

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

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

7-1.22

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

- A) le refus d'une offre d'emploi à l'exception :
 - a) d'un congé de maternité, d'adoption ou de paternité couvert par la Loi sur les normes du travail;
 - b) d'une invalidité ou d'un accident du travail au sens de la convention;
 - c) d'un emploi au sein de la Centrale des syndicats du Québec, de la Fédération du personnel de soutien scolaire ou du Syndicat;
 - d) d'un motif agréé entre la Commission et le Syndicat;
 - e) d'une offre d'emploi qui occasionnerait un déménagement.
- B) le défaut de se présenter au travail à la date convenue entre la salariée ou le salarié et l'employeur sans motif jugé valable par la Commission;
- C) l'obtention d'un emploi à temps complet;
- D) ne pas avoir donné une prestation de travail pendant dix-huit (18) mois.

7-1.23

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

7-1.24 Comblement d'un 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 par une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie-James et du Nord québécois, qui possède les qualifications requises au Plan de classification et qui répond aux autres exigences déterminées par la Commission;

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

- b) à défaut, elle y affecte une salariée ou un salarié en disponibilité;
- c) à défaut, elle affiche selon la clause 7-1.04 et elle offre le poste en choisissant, par ancienneté, parmi les salariées ou salariés réguliers qui ont posé leur candidature;
- d) à défaut, elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied ou celles ou ceux visés par le sous-paragraphe f) du paragraphe B) et le sous-paragraphe f) du paragraphe C) de la clause 7-7.06 et qui sont inscrits sur les listes du Bureau régional de placement;
- e) à défaut, elle procède selon la clause 7-1.18;
- f) elle offre le poste à la candidate ou au candidat de son choix.

Le poste d'origine de la salariée ou du salarié régulier qui est affecté à un poste particulier continu d'être détenu par celle-ci ou celui-ci pour les vingt-quatre (24) premiers mois, sous réserve de l'application des articles 7-3.00 et 7-7.00.

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 7-1.15.

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

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE OU PÉRIODIQUE

Section I Mise à pied temporaire

7-2.01

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

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

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

7-2.02

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

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

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

7-2.03

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

7-2.04

Sous réserve des dispositions du premier paragraphe de la clause 7-1.15, toute salariée ou tout salarié mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période et qui se situe dans la localité¹ où elle ou il est normalement affecté lorsqu'elle ou lorsqu'il n'est pas mis à pied. Pour bénéficier de cette priorité, la salariée ou le salarié doit informer, par écrit, la Commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle ou il doit, en outre, posséder les qualifications requises. Elle ou il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

7-2.05

Sous réserve de l'article 7-3.00, la salariée ou le salarié réintègre son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.06

En outre, une salariée ou un salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes :

- A) elle ou il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle au cours de sa période de service actif;
- B) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, elle ou il est considéré au service de la Commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

Section II Mise à pied périodique

7-2.07

La mise à pied périodique reliée à un poste ne peut permettre de contourner de façon évidente l'application de l'article 5-2.00 pour la période des fêtes de Noël.

7-2.08

Un poste périodique n'est pas un poste comportant une mise à pied temporaire au sens de l'article 7-2.00. Par conséquent, la mise à pied périodique ne peut correspondre à la période prévue au deuxième alinéa de la clause 7-2.02.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-3.01

La Commission ne peut effectuer des abolitions de postes, autres que des postes vacants, qu'une (1) fois par année financière, à une date qu'elle détermine entre le 1^{er} juillet et le 1^{er} septembre.

¹ Au sens de l'article 7-3.00.

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 paragraphe précédent.

7-3.02

La Commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés, la totalité ou une partie des tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive, ni de danger pour la santé et la sécurité.

7-3.03

Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, 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 du titulaire du poste jugé en surplus;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis à pied, mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.04

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.

À la suite de cette consultation :

- A) la Commission identifie les postes qu'elle abolit;
- B) elle avise par écrit le Syndicat et la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de cette abolition et lui indique les choix qui s'offrent à lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06; la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de cet avis; la Commission et le Syndicat peuvent convenir que les choix des salariées ou salariés soient plutôt communiqués à la Commission lors d'une rencontre regroupant les salariées ou salariés concernés;

Pour tout autre salariée ou salarié ayant un choix à exercer, conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, la Commission lui indique les choix qui s'offrent à lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le délai prévu au paragraphe précédent;

- C) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date effective de l'abolition de poste;
- D) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au deuxième paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe B) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- E) la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
- F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date effective de l'abolition de poste.

7-3.05

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

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, la Commission met fin à son emploi à compter de la date d'abolition de son poste ou de son déplacement;
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent :
- 1) elle ou il est réaffecté 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;
 - 2) à défaut, elle ou il choisit d'être réaffecté 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 de déplacer dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois;
 - 3) à défaut, elle ou il déplace dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois;
 - 4) à défaut, elle ou il est mis à pied à compter de la date de l'abolition de son poste.
- C) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent :
- 1) elle ou il est réaffecté dans un poste définitivement vacant à temps complet dans sa classe d'emplois dans sa localité. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, elle ou il choisit d'être réaffecté à un poste définitivement vacant à temps complet dans une autre classe d'emplois dans sa localité et ce, malgré la clause 7-1.03, ou de déplacer dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois;
 - 3) à défaut, elle ou il déplace dans sa localité la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps complet d'une autre classe d'emplois;
 - 4) à défaut, elle ou il est mis en disponibilité.

La salariée ou le salarié à l'essai qui, par l'application du paragraphe A) de la présente clause, ne peut conserver son poste pendant la période d'essai, est réputé demeurer une salariée ou un salarié temporaire sans perte de droits et sans avoir pour effet de lui conférer un avantage additionnel.

Dans ce cadre, la salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédant est réinscrit à la liste de priorité d'emploi selon la durée d'emploi qu'elle ou il détenait ou elle ou il est rétabli dans la reconnaissance du temps travaillé aux fins de l'admissibilité à être inscrit à la liste de priorité d'emploi, et ce, conformément à ce qu'elle ou il avait acquis avant l'obtention d'un poste par l'application de la clause 7-1.03.

7-3.06

Dans les cas prévus à la clause 7-3.05 :

- A) le poste vacant visé est celui que la Commission entend combler;
- B) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- C) si la salariée ou le salarié permanent qui déplace ne répond pas aux exigences du Plan de classification ni aux autres exigences particulières déterminées par la Commission pour le poste de la salariée ou du salarié le moins ancien de la classe d'emplois de la localité où s'effectue le déplacement, elle ou il doit alors déplacer la salariée ou le salarié le moins ancien de cette localité dans la classe d'emplois où s'effectue le déplacement et qui occupe un poste pour lequel elle ou il répond non seulement aux exigences du Plan de classification mais aussi aux autres exigences particulières déterminées par la Commission;
- D) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le Plan de classification, d'autres exigences déterminées par la Commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;

- E) une salariée ou un salarié ne peut en déplacer une autre ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier; à ces fins, la salariée ou le salarié permanent est réputé posséder plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié non permanent;

De même, la salariée ou le salarié permanent bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est réputé posséder plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié permanent non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et la salariée ou le salarié non permanent bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois est réputé posséder plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié non permanent qui n'est pas bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

- F) seul la salariée ou le salarié détenant un poste au sens de la clause 1-2.25 peut être déplacé;
- G) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 ou de la présente clause ne peut entraîner une promotion;
- H) lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08;
- I) lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié régulier non permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- J) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de déplacer, en vertu de la clause 7-3.05, une salariée ou un salarié de sa classe d'emplois qui occupe un poste qui a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel et ce, durant les deux (2) années précédant la date effective où doit s'effectuer son déplacement, les modalités suivantes s'appliquent :
- lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou changements de logiciel, cette salariée ou ce salarié ne peut être empêché d'obtenir le poste pour le seul motif qu'elle ou qu'il ne rencontre pas ces exigences particulières;
 - cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences.

7-3.07

Si par application de la clause 7-3.05 ou de la clause 7-3.06, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel déplace une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, elle ou il acquiert sa permanence si elle ou il a au moins deux (2) années de service actif. Par exception, et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre de salariée ou salarié à temps partiel.

7-3.08

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, soit par application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.05, ou de la clause 7-3.06 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.16, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

Il en est de même pour la salariée ou le salarié permanent qui a été rétrogradé par application du paragraphe b) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.06 ou du paragraphe a) de la clause 7-3.15 de la convention 1983-1985, ou du paragraphe b) de la clause 7-1.03, des clauses 7-3.06 et 7-3.07, et du paragraphe a) de la clause 7-3.22 de la convention 1986-1988.

7-3.09

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

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

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

La salariée ou le salarié permanent qui bénéficie au moment de l'entrée en vigueur de la convention, de la protection salariale mentionnée au paragraphe b) de la clause 7-3.13 de la convention 1983-1985 ou de celle mentionnée à la clause 7-3.16 de la convention 1986-1988, continue d'en bénéficier, selon les conditions et pour la durée y mentionnées.

7-3.11

La salariée ou le salarié visé à la clause précédente, tant qu'elle ou qu'il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 et ce, sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.12

Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06 que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier ou périodique, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante :

elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

7-3.13

La salariée ou le salarié visé à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 et ce, sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert, dans la localité où elle ou il est affecté, dans le cadre du droit de retour, dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation; en outre :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.10, elle ou il n'est plus réaffecté sur une base temporaire, il n'appartient plus à la Commission de combler son horaire de travail et elle ou il est alors rémunéré suivant les heures effectivement travaillées;

- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié visé à la clause 7-3.12, elle ou il ne bénéficie plus des deuxième et troisième paragraphes de la clause 7-3.12 et est rémunéré suivant les heures effectivement travaillées.

7-3.15 Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité

A) Preretraite

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé la salariée ou le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'elle ou qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et les taxes sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;
- c) seul y est admissible, la salariée ou le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

B) Prime de séparation

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

La Commission peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui choisit de démissionner. La Commission accorde cette prime à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui refuse un poste qui lui est offert par la Commission si ce poste est situé dans une communauté inuite et si ce refus de poste occasionne la démission de la salariée ou du salarié. Dans ces cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent a démissionné de la Commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné de la Commission.

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

C) Transfert de droit

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié qui n'est pas en disponibilité est engagé par une autre commission scolaire et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

D) Prime de relocalisation volontaire

La salariée ou le salarié mis en disponibilité qui accepte, chez un autre employeur du secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité a droit à une prime de relocalisation volontaire, si cette relocalisation nécessite son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu sur le territoire de l'une des directions régionales 1, 8 ou 9 à partir du territoire d'une autre direction régionale que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La Commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

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

La salariée ou le salarié relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de la Commission ou, le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues.

De plus, elle ou il a droit à :

- 1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller et retour;
- 2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.16 Droits et obligations de la salariée ou du salarié**A) Droits de la salariée ou du salarié**

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou qu'il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- b) Lorsqu'elle ou lorsqu'il accepte un poste dans une autre commission scolaire en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai.
- c) Lorsqu'elle ou lorsqu'il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- d) La salariée ou le salarié relocalisé par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.15 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de la Commission, ou le cas échéant, d'une autre commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au « Régime fédéral d'aide à la mobilité pour la recherche d'emploi » ne s'appliquent pas.

B) Obligations de la salariée ou du salarié

- a) La salariée ou le salarié en disponibilité à la Commission qui se voit offrir un poste à temps complet auprès de la Commission doit l'accepter. Si le poste offert est situé dans une école, l'approbation du comité d'éducation local doit être obtenue par la Commission.

La salariée ou le salarié détenant, au moment de sa mise en disponibilité, un poste périodique doit accepter un poste qui comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité. Si le poste offert est situé dans une école, l'approbation du comité d'éducation local doit être obtenue par la Commission.

De plus, la salariée ou le salarié en disponibilité à qui la Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation offre un poste à temps complet à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière du lieu habituel de travail ou du domicile de la salariée ou du salarié, au moment de sa mise en disponibilité doit l'accepter dans les situations suivantes :

- 1- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert par sa commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle ou qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité;
- 2- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert par sa Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail;
- 3- dans le cas d'une salariée ou d'un salarié détenant, au moment de sa mise en disponibilité, un poste périodique;
 - si le poste offert par sa Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation comporte une année régulière de travail au moins égale à la sienne au moment de sa mise en disponibilité.

Le troisième alinéa de la clause 7-3.16 B) a) s'applique tant et aussi longtemps qu'il y a des salariées ou salariés affectés dans la ville de Montréal.

Dans les cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.14 s'applique.

Dans les cas où une salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, selon le cas, et la clause 7-3.14 s'applique.

Le défaut pour une salariée ou un salarié d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

- b) La salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission scolaire lorsque le Bureau régional de placement lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.
- c) La salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- d) Tant qu'elle ou qu'il demeure en disponibilité, elle ou il est tenu d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la Commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la classe d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité.

- e) La salariée ou le salarié régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme salariée ou salarié régulier et mis à pied à la suite d'une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par la Commission ou par une autre commission scolaire sur le territoire de la même direction régionale et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement.
- C) Constitue une preuve « prima facie » servant à calculer les délais prévus à la présente clause :
- a) la date de la signature de la salariée ou du salarié ou d'une ou d'un témoin lors de la remise d'un document main à main;
 - ou
 - b) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée;
 - ou
 - c) la date d'envoi par télécopieur;
 - d) la date de signification par huissier.

Obligations de la Commission

7-3.17

Lorsque la Commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste à temps complet qui est vacant, autre qu'un poste temporairement vacant, elle peut adresser une demande au Bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

La Commission qui embauche une personne ainsi référée par le Bureau régional de placement lui reconnaît son statut de salariée ou salarié régulier ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

La Commission doit informer le Bureau régional de placement du nom des salariées ou salariés qu'elle met en disponibilité, de même que du nom des salariées ou salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif qu'elle met à pied.

7-3.18

Par suite de la prise en charge par une autre commission scolaire de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la Loi sur l'instruction publique pour les autochtones cris, inuit et naskapis (L.R.Q., c. 1-14), la salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission scolaire.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette salariée ou ce salarié régulier ou salariée ou salarié permanent peut demeurer à l'emploi de cette commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés permanents à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission qui l'a pris en charge peut procéder à une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité.

7-3.19

Sur demande, le Bureau régional de placement transmet au Syndicat un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

7-3.20 Lieu de travail

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il doit rendre compte de ses activités.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, Montréal et chacune des communautés inuites où la Commission dispense de l'enseignement constituent des localités distinctes.

7-3.21

La salariée ou le salarié qui est une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie-James et du Nord Québécois et qui est mis en disponibilité dans le cadre du présent article peut indiquer par écrit à la Commission, dans les quinze (15) jours qui suivent sa mise en disponibilité, qu'elle ou il n'accepterait d'être affecté que dans sa localité d'affectation du Nunavik. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné bénéficie des dispositions suivantes :

- A) La Commission et le Ministère d'une part, et la partie syndicale d'autre part, forment un comité chargé d'étudier le cas de la salariée ou du salarié visé par la présente clause. La partie syndicale nomme une représentante ou un représentant et la Commission et le Ministère nomment chacun une représentante ou un représentant à ce comité. La partie patronale possède un droit de veto au sein du comité.
- B) Le comité peut appliquer à la salariée ou au salarié concerné, après l'avoir consulté, l'une des options suivantes :
 - a) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la salariée ou au salarié concerné d'occuper un poste préidentifié auprès de la Commission dans sa localité d'affectation du Nunavik dans la mesure que ce poste pourrait être rendu disponible;
 - b) un programme de recyclage d'une durée maximale d'une année pour permettre à la salariée ou au salarié concerné d'occuper un poste préidentifié auprès d'un autre employeur dans sa localité d'affectation du Nunavik dans la mesure que ce poste pourrait être rendu disponible;
 - c) tout autre solution ou programme déterminé par le comité. Si plus d'une option s'avère possible, il revient à la salariée ou au salarié de choisir celle qui lui convient le mieux parmi les options proposées par le comité.
- C) Dans le cas de l'application des sous-paragraphes a) ou b) du paragraphe B) ci-haut, la salariée ou le salarié concerné demeure en disponibilité pour la durée de son programme de recyclage, est tenu de suivre ce programme de recyclage, et ne peut bénéficier d'une prime de séparation. À la fin de ce programme de recyclage, la salariée ou le salarié qui n'a pas complété avec succès le programme est présumé avoir démissionné de la Commission et elle ou il perd tous les bénéfices de la convention. La salariée ou le salarié qui a complété avec succès le programme de recyclage doit accepter le poste préidentifié auprès de la Commission ou d'un autre employeur selon le cas. Dans ce dernier cas, son lien d'emploi avec la Commission prend fin et la salariée ou le salarié concerné ne peut bénéficier d'aucune prime de séparation.
- D) Dans le cas de l'application du sous-paragraphe c) du paragraphe B) ci-haut, le comité détermine les termes et conditions applicables à la salariée ou au salarié.
- E) Si le comité prévu au paragraphe A) n'applique pas à la salariée ou au salarié concerné une des options prévues au paragraphe B), les dispositions suivantes s'appliquent alors à la salariée ou au salarié concerné :

- a) la salariée ou le salarié demeure en disponibilité et les dispositions de la clause 7-3.16 s'appliquent à elle ou lui sauf que la salariée ou le salarié n'est tenu d'accepter qu'un poste à temps complet à la Commission situé dans sa localité d'affectation du Nunavik;
- b) si la salariée ou le salarié concerné n'est pas relocalisé dans un poste à temps complet à la Commission dans l'année qui suit sa mise en disponibilité, son lien d'emploi avec la Commission prend alors automatiquement fin et elle ou il bénéficie alors de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.15;
- c) la salariée ou le salarié régulier permanent dont le lien d'emploi a pris fin qui a reçu une prime de séparation conformément au sous-paragraphe b) du présent paragraphe E) possède un droit de rappel sur le poste qu'elle ou il détenait dans sa localité d'affectation du Nunavik 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 rappel, la salariée ou le salarié concerné doit rembourser, le cas échéant, à la Commission le montant de la prime de séparation qu'elle ou il a reçu moins le montant correspondant au total du nombre de mois complet écoulé entre le moment de la fin du lien d'emploi et son rappel.

7-4.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

La salariée ou le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un autre poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la Commission entend combler, qu'elle ou qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la Commission. Elle ou il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02

Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette salariée ou ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette salariée ou ce salarié permanent est mis à pied par la Commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

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

7-4.03

À compter de la date où la salariée ou le salarié visé à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04

La Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à une salariée ou un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-4.05

Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-4.02, s'applique à la salariée ou au salarié permanent visé par la clause 7-8.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-8.20.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT**7-5.01**

L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer de mise à pied, de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les salariées ou salariés réguliers de la Commission, ni de réduction d'heures d'une salariée ou d'un salarié régulier.

Sur demande du Syndicat, la Commission lui fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

7-6.00 REMPLACEMENT**7-6.01**

Malgré les dispositions prévues au présent chapitre, la Commission peut mettre en disponibilité une salariée ou un salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence, ou mettre à pied une salariée ou un salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence, si une ou un bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la Commission est engagé par la Commission pour remplir le poste détenu par la salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois.

Lorsque la Commission décide de remplacer une salariée ou un salarié non bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, le poste est offert en priorité aux salariées ou salariés déjà à l'emploi de la Commission, le tout conformément aux dispositions de la clause 7-1.06.

Lorsque la Commission procède au remplacement d'une salariée ou d'un salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois dans une localité¹ déterminée par la Commission, et ce conformément aux paragraphes qui précèdent, la salariée ou le salarié ainsi remplacé est la salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois qui possède le moins d'ancienneté dans cette localité¹ parmi les salariées ou salariés non bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois de cette localité¹ et de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement.

Toutefois, le remplacement d'une salariée ou d'un salarié non bénéficiaire, aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois, ne peut s'effectuer dans une localité¹ où il existe un poste vacant à temps complet de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le remplacement et que la Commission entend combler.

7-6.02

La salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui n'a pas sa permanence et qui est remplacé par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions des paragraphes A) ou B) de la clause 7-3.05 et, selon le cas, des clauses 7-3.06, 7-3.07, du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la clause 7-3.16 et de la clause 7-3.20 comme si son poste avait été aboli.

La salariée ou le salarié régulier non permanent et mis à pied dans le cadre d'un remplacement effectué conformément au présent article voit son nom inscrit sur la liste du Bureau régional de placement et ce, jusqu'à concurrence de la date la plus rapprochée parmi les suivantes :

- A) la date où elle ou il accepte ou refuse un poste qui lui serait offert par la Commission ou un autre employeur du secteur de l'éducation;
- B) la date anniversaire de la troisième (3^e) année qui suit sa mise à pied.

¹ Au sens de l'article 7-3.00.

7-6.03

La salariée ou le salarié non bénéficiaire aux termes de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et qui a sa permanence et qui est remplacé par une ou un bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois conformément à la clause 7-6.01, bénéficie des dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.05 et des clauses 7-3.06 à 7-3.20, comme si son poste avait été aboli.

7-7.00 DÉMÉNAGEMENT**7-7.01**

Advenant le déménagement d'un service, d'une partie d'un service ou de plusieurs des services de la Commission de la localité de Montréal à l'une des communautés situées au Nunavik, la procédure prévue au présent article s'appliquera.

7-7.02

La Commission devra aviser par écrit le Syndicat et les salariées ou salariés concernés, au moins douze (12) mois avant la date fixée pour le déménagement d'un service, d'une partie de service ou de plusieurs de ses services de Montréal à l'une des communautés situées au Nunavik. L'avis au Syndicat devra indiquer les noms des salariées ou salariés visés par ce déménagement.

À la demande du Syndicat ou des salariées ou salariés concernés et à la suite des avis prévus au paragraphe précédent, la Commission organise une session avec les salariées ou salariés concernés afin de les informer des termes et modalités de ce déménagement.

7-7.03

Les salariées ou salariés visés par un déménagement tel que prévu au présent article sont, à la date fixée pour ce déménagement réaffectés à un poste de la même classe d'emplois dans la communauté située au Nunavik où leur service ou partie de service est déménagé. La salariée ou le salarié qui accepte cette réaffectation bénéficie des frais de déménagement payés par la Commission et prévus à l'article 1, au deuxième alinéa de l'article 2, aux articles 6 à 12 et à l'article 14 de l'annexe II, aux conditions y mentionnées de même qu'à l'application des dispositions des clauses 6-6.07 à 6-6.12.

7-7.04

La salariée ou le salarié qui ne désire pas être réaffecté conformément à la clause 7-7.03 doit aviser par écrit la Commission à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'avis qui lui est remis conformément à la clause 7-7.02. À défaut d'aviser la Commission, la salariée ou le salarié est réaffecté conformément à la clause 7-7.03.

La salariée ou le salarié régulier qui aura terminé au moins une année de service actif comme salariée ou salarié régulier à la date fixée pour le déménagement et qui avise la Commission de son désir de ne pas être réaffecté sera, à compter de la date fixée pour le déménagement, inscrit sur les listes du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage dans la localité de Montréal qui pourrait lui être faite par la Commission ou par un autre employeur du secteur de l'éducation si le poste est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière du lieu habituel de travail ou du domicile de la salariée ou du salarié, au moment où la salariée ou le salarié avise la Commission en conformité avec le paragraphe précédent et ce, dans un délai de dix (10) jours d'une offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes du Bureau régional de placement et la salariée ou le salarié est présumé avoir démissionné de la Commission à compter de ce refus si elle ou il est toujours à l'emploi de la Commission à cette date.

7-7.05

À la suite de la réception des avis prévus à la clause 7-7.04 :

- A) dans les trente (30) jours suivant le délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours prévu à la clause 7-7.04, la Commission fournit au Syndicat la liste des salariées et salariés ayant accepté la réaffectation au Nunavik et la liste des salariées et salariés ayant refusé la réaffectation au Nunavik ainsi que les choix qui s'offrent à elles et eux conformément à la clause 7-7.06;
- B) dans les quinze (15) jours de la transmission au Syndicat de la liste des salariées et salariés ayant accepté ou refusé la réaffectation et à la demande du Syndicat, la Commission rencontre celui-ci pour le consulter sur l'application des mouvements de personnel découlant de l'application de la clause 7-7.06;
- C) dans les soixante (60) jours suivant le délai maximal de quatre-vingt-dix (90) jours prévu à la clause 7-7.04, la Commission avise par écrit la salariée ou le salarié concerné des choix qui s'offrent à elle ou lui conformément à la clause 7-7.06;
- D) dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis prévu au paragraphe précédant, la salariée ou le salarié communique sa décision par écrit à la Commission.

Pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer conformément à la clause 7-7.06, l'avis prévu au paragraphe C) de la présente clause doit lui parvenir dans les trente (30) jours suivant la réception de la réponse prévue au paragraphe D) de la présente clause. La salariée ou le salarié concerné communique sa décision par écrit à la Commission dans le délai prévu au paragraphe D) de la présente clause.

7-7.06

Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée ou au salarié qui refuse d'être réaffecté au Nunavik, conformément à la clause 7-7.04, ainsi qu'à la salariée ou au salarié qui est déplacé par l'application de la présente clause :

- A) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai :
 - a) la Commission met fin à son emploi à compter de la date fixée pour le déménagement de son service;
 - b) elle ou il reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.
- B) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent :
 - a) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois dans la localité de Montréal que la Commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, elle ou il est réaffecté à ce poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03;
 - b) à défaut, elle ou il déplace la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois dans la localité de Montréal, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas;
 - c) à défaut, s'il existe un poste vacant dans une autre classe d'emplois dans la localité de Montréal que la Commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, elle ou il est réaffecté à ce poste vacant, sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03;
 - d) à défaut, elle ou il déplace la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois dans la localité de Montréal, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas;
 - e) à défaut, elle ou il est mis à pied à compter de la date fixée pour le déménagement de son service;
 - f) sous réserve du deuxième paragraphe de la clause 7-7.04, la salariée ou le salarié bénéficie du droit de rappel prévu au paragraphe D) de la clause 7-1.03 et elle ou il est inscrit sur la liste de priorité d'emploi prévue à la clause 7-1.18.

Les paragraphes B), C), D), E), F) et G) de la clause 7-3.06 s'appliquent au présent paragraphe B) en faisant les adaptations nécessaires.

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

- a) s'il existe un poste vacant à temps complet dans sa classe d'emplois dans la localité de Montréal que la Commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, elle ou il est réaffecté à ce poste vacant. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- b) à défaut, elle ou il peut, à son choix, soit déplacer la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois dans la localité de Montréal, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, soit bénéficier de la prime prévue au sous-paragraphe e) qui suit;
- c) à défaut, s'il existe un poste vacant à temps complet dans une autre classe d'emplois dans la localité de Montréal que la Commission entend combler, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, elle ou il peut, à son choix, soit être réaffecté à ce poste vacant, soit bénéficier de la prime prévue au sous-paragraphe e) qui suit. Cette réaffectation est effectuée préalablement à l'application de la clause 7-1.03;
- d) à défaut, elle ou il peut, à son choix, soit déplacer la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps complet dans une autre classe d'emplois dans la localité de Montréal, mais dans un autre service ou partie de service qui ne déménage pas, soit bénéficier de la prime prévue au sous-paragraphe e) qui suit;
- e) la salariée ou le salarié qui ne peut bénéficier des dispositions qui précèdent, ou qui, selon le cas, y renonce et choisit la prime de séparation, est mis à pied à compter de la date fixée pour le déménagement de son service et elle ou il bénéficie alors d'une prime de séparation équivalant à un (1) mois de traitement par année de service complète à la Commission au moment où elle ou il est mis à pied conformément au présent sous-paragraphe. La prime est limitée à un maximum de douze (12) mois de traitement. Aux fins du calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié au moment où elle ou il est mis à pied conformément au présent sous-paragraphe. La Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités de versement de la prime.

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié ayant moins de cinq (5) années de service complètes à la Commission au moment où elle ou il est mis à pied conformément au présent sous-paragraphe bénéficie d'une prime de séparation équivalant à deux (2) mois de traitement par année de service complète à la Commission. Dans ce cas, la prime est limitée à un maximum de six (6) mois;

- f) malgré le sous-paragraphe e) précédent, et sous réserve des dispositions de la clause 7-7.10, la salariée ou le salarié qui, à la date fixée pour le déménagement de son poste à une des localités situées au Nunavik, a cinq (5) années mais moins de dix (10) années de service complètes à la Commission peut bénéficier des dispositions des paragraphes A), C) et D) de la clause 7-3.15 et de la clause 7-3.16 comme si elle ou il était en disponibilité, et ce pour une période d'une (1) année à compter de la date fixée où elle ou il serait mis à pied conformément au sous-paragraphe e).

La salariée ou le salarié ayant dix (10) années et plus de service complètes à la Commission peut bénéficier des dispositions des paragraphes A), C) et D) de la clause 7-3.15 et de la clause 7-3.16 comme si elle ou il était en disponibilité, et ce pour une période de deux (2) ans à compter de la date fixée où elle ou il serait mis à pied conformément au sous-paragraphe e).

À défaut de relocaliser la salariée ou le salarié pendant sa période de mise en disponibilité, la salariée ou le salarié est mis à pied et bénéficie d'une prime de séparation conformément au sous-paragraphe précédent de la présente clause.

En application de ce sous-paragraphe, la salariée ou le salarié en disponibilité effectue des tâches de sa classe d'emplois.

Les paragraphes B), C), D), E), F) et G) de la clause 7-3.06 s'appliquent au présent paragraphe C) en faisant les adaptations nécessaires;

D) Maintien du traitement

- a) La salariée ou le salarié qui, dans le cadre du présent article, en déplace un autre dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, conserve le traitement afférent à sa classe d'emplois d'origine pour une durée de trois (3) ans (trente-six (36) mois) à compter de la date fixée pour le déménagement de son poste conformément aux dispositions qui suivent :
- 1- la différence positive entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement que la salariée ou le salarié visé recevait avant la date fixée pour le déménagement de son poste est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune des paies;
 - 2- si le traitement de la nouvelle classe d'emplois de la salariée ou du salarié visé atteint ou dépasse le traitement qu'elle ou qu'il recevait à la date fixée pour le déménagement de son poste, elle ou il reçoit le salaire de sa nouvelle classe d'emplois par la suite;
 - 3- à compter de la quatrième année (trente-septième (37^e) mois) qui suit la date fixée pour le déménagement de son poste, la salariée ou le salarié visé peut, à son choix, soit demeurer à l'emploi de la Commission et recevoir le traitement de sa nouvelle classe d'emplois, soit bénéficier de la prime prévue au sous-paragraphe e) du paragraphe C) qui précède;
 - 4- malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié qui en déplace un autre et qui, par la suite, accepte d'être réaffecté dans une des communautés situées au Nunavik reçoit le traitement de la classe d'emplois qu'il occupe dans cette communauté située au Nunavik, et ce à partir de la date de cette réaffectation;
- b) malgré le sous-paragraphe e) du paragraphe C) qui précède, la prime de séparation qui y est prévue est calculée selon le traitement de la classe d'emplois d'origine de la salariée ou du salarié visé au sous-paragraphe a) qui précède au moment où elle ou il reçoit un premier avis conformément à la clause 7-7.02 et compte tenu de l'évolution de ce traitement soit par progression d'échelon, soit par hausse de l'échelle ou les deux, s'il y a lieu.

7-7.07

La Commission s'engage à assurer l'accueil dans la communauté concernée au Nunavik de la salariée ou du salarié qui déménage subséquemment à l'application du présent article.

7-7.08

La salariée ou le salarié régulier qui accepte d'être réaffecté au Nunavik dans le cadre du présent article et qui décide de retourner à son point de départ au cours des deux (2) années qui suivent cette réaffectation est régi par les conditions suivantes :

- A) elle ou il doit aviser la Commission au moins soixante (60) jours avant la date prévue de son retour;
- B) son retour à son point de départ s'effectue aux frais de la Commission;
- C) la Commission peut exiger le remboursement des déboursés effectués en vertu des articles 9, 10 et 11 de l'annexe II si son retour s'effectue dans les trois (3) premiers mois de son déménagement au Nunavik;
- D) elle ou il perd son droit d'être réaffecté à un autre poste au Nunavik en vertu de la clause 7-7.03;
- E) elle ou il bénéficie, s'il y a lieu, des avantages prévus aux sous-paragraphe e) et f) du paragraphe C) de la clause 7-7.06.

Cette salariée ou ce salarié est inscrit sur la liste du Bureau régional de placement jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) ans à compter de la date de son retour si elle ou il a terminé au moins une année de service actif à cette date.

7-7.09

Les dispositions de la présente clause s'appliquent à la prime de séparation prévue dans le cadre du sous-paragraphe e) du paragraphe C) de la clause 7-7.06 :

- a) une salariée ou un salarié ne peut bénéficier d'une prime prévue au présent article qu'une seule fois;
- b) le paiement de la prime de séparation est conditionnel à ce que la salariée ou le salarié n'occupe pas de fonction chez un employeur du secteur de l'éducation au cours d'une période d'un (1) an à compter du paiement de la prime de séparation. Si elle ou il occupe une fonction chez un autre employeur du secteur de l'éducation, la Commission peut se faire rembourser un montant équivalant à la prime reçue moins 1/12 de cette prime au prorata du temps travaillé pour chaque mois qu'elle ou qu'il n'était pas au service d'un employeur du secteur de l'éducation pendant l'année suivant son départ;
- c) la Commission et le Syndicat peuvent convenir des modalités de paiement de la prime.

7-7.10

Les dispositions suivantes s'appliquent à la période de mise en disponibilité prévue au sous-paragraphe f) du paragraphe C) de la clause 7-7.06 :

- A) la salariée ou le salarié mis en disponibilité dans le cadre du présent article peut être affecté sur une base temporaire pour la durée de sa période de mise en disponibilité aux mêmes fonctions et responsabilités qu'elle ou qu'il effectuait avant que son poste ne soit déménagé. Cette affectation ne modifie en aucun cas le statut de la salariée ou du salarié ni ne prolonge sa période de mise en disponibilité;
- B) le fait qu'une salariée ou qu'un salarié en disponibilité dans le cadre du présent article peut accepter d'occuper temporairement son ancien poste ou tout autre poste dans une des localités situées au Nunavik au cours de sa période de mise en disponibilité n'est pas considéré comme une acceptation d'une réaffectation dans le cadre du présent article, ne modifie ni ne prolonge en aucun cas sa période de mise en disponibilité et ne réduit en aucun cas la prime de séparation à laquelle la salariée ou le salarié a droit conformément au sous-paragraphe e) du paragraphe C) de la clause 7-7.06.

Pour la durée de cette affectation temporaire, la salariée ou le salarié bénéficie, au prorata de la durée de son affectation, des dispositions de l'article 6-6.00 à l'exception des paragraphes c) et e) de la clause 6-6.07, de la clause 6-6.10 et du paragraphe f) de la clause 6-6.07.

Malgré l'alinéa précédent, lorsque la salariée ou le salarié et la Commission conviennent d'une affectation temporaire d'une durée de plus de huit (8) mois, l'article 6-6.00 s'applique dans son entier.

7-7.11

Avec l'accord de la Commission, une salariée ou un salarié régulier ayant complété au moins un (1) an de service actif à la Commission et qui n'est pas visé par le déménagement peut se substituer à celle ou celui qui est visé par un déménagement.

La salariée ou le salarié qui se substitue à celle ou celui visé par un déménagement bénéficie des avantages prévus au sous-paragraphe e) du paragraphe C) de la clause 7-7.06 ainsi que des autres avantages qui pourraient s'appliquer en vertu de la clause 7-7.12.

La substitution a lieu si les conditions suivantes sont rencontrées :

- 1- la substitution doit avoir pour effet le départ définitif d'une salariée ou d'un salarié;
- 2- la salariée ou le salarié visé par le déménagement et pour laquelle ou lequel une demande de substitution est faite, doit rencontrer toutes les exigences du poste auquel elle ou il serait réaffecté si la substitution est accordée par la Commission;
- 3- la salariée ou le salarié visé par une substitution doit donner son accord.

La salariée ou le salarié qui désire se substituer à une salariée ou un salarié qui est visé par un déménagement doit présenter par écrit une demande à la Commission au plus tard le 1^{er} octobre de chaque année.

La Commission analyse la demande et rencontre les salariées ou salariés qui pourraient être visés par une substitution. S'il y a plus d'une salariée ou d'un salarié qui rencontre toutes les exigences du poste concerné, l'ancienneté prévaut. La Commission informe par écrit le Syndicat et les salariées ou salariés concernés de sa décision.

7-7.12

Toute entente convenue dans le cadre de l'application du présent article doit faire l'objet d'un accord écrit entre la Commission, le Syndicat ainsi que la salariée ou le salarié concerné, s'il y a lieu.

7-8.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-8.01

Les dispositions suivantes concernent la salariée ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001).

7-8.02

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

Définitions

7-8.03

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

- A) accident du travail : un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une salariée ou un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle ou lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation : la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la salariée ou du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable : un poste approprié qui permet à une salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée ou du salarié, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent : un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la salariée ou le salarié au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) établissement de santé : établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2);
- F) lésion professionnelle : une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la salariée ou du salarié qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la salariée ou du salarié ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- G) maladie professionnelle : une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- H) professionnel de la santé : une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., c. A-29).

Dispositions diverses

7-8.04

La salariée ou le salarié doit aviser la Commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où elle ou il travaille, lorsqu'elle ou lorsqu'il en est capable ou sinon dès que possible. Elle ou il fournit, en outre, à la Commission une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle ou il est victime la ou le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

7-8.05

Le Syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une salariée ou un salarié, dès que porté à la connaissance de la Commission.

7-8.06

La salariée ou le salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la Commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-8.07

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

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

La salariée ou le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la Commission mais peut changer pour un établissement de son choix plus tard.

La salariée ou le salarié a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-8.08

Malgré la clause 5-3.38, la Commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la loi en mentionnant les raisons qui l'incitent à le faire. Elle assure le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément à la clause 6-4.01.

Régimes collectifs

7-8.09

La salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23, et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.24.

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

L'exonération mentionnée au paragraphe précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 7-8.15.

7-8.10

Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si la salariée ou le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour une salariée ou un salarié qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou qu'il aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la salariée ou le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-8.11

La salariée ou le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-8.24. Il en est de même pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion.

Traitement

7-8.12

Tant et aussi longtemps qu'une salariée ou un salarié a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle ou il a droit à son traitement, comme si elle ou il était en fonction, sous réserve de ce qui suit :

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la salariée ou le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00.

7-8.13

Sous réserve de la clause 7-8.12, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la Commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

La salariée ou le salarié doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la Commission s'est engagée à verser les prestations.

Une salariée ou un salarié qui doit comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission des lésions professionnelles, obtient la permission de s'absenter sans perte de traitement après en avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant une pièce justificative à cet effet.

Droit de retour au travail

7-8.14

Lorsque la salariée ou le salarié est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou qu'il n'en garde aucune, elle ou il doit aussitôt en informer la Commission.

7-8.15

La Commission peut assigner temporairement un travail à une salariée ou un salarié, en attendant qu'elle ou qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, si le médecin qui a charge de la salariée ou du salarié est consentant, le tout dans la mesure prévue par la loi.

7-8.16

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

7-8.17

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

7-8.18

La salariée ou le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-8.20, un emploi convenable disponible que la Commission entend combler.

7-8.19

Les droits mentionnés aux clauses 7-8.16, 7-8.17 et 7-8.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la Commission refuse à une salariée ou un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-8.16, 7-8.17 et 7-8.18 pour le motif que cette salariée ou ce salarié aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'elle ou qu'il aurait autrement perdu son emploi si elle ou il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette salariée ou ce salarié avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

7-8.20

L'exercice du droit mentionné à la clause 7-8.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes :

- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- B) la salariée ou le salarié soumet sa candidature par écrit;
- C) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié obtient le poste si elle ou il possède plus d'ancienneté que les autres salariées ou salariés ou personnes concernés;
- D) la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la Commission;
- E) l'accès à ce poste par la salariée ou le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.03;
- F) le droit de la salariée ou du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la Commission et le Syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-8.18, 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.

7-8.21

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette salariée ou ce salarié ne peut conserver le poste si la Commission détermine qu'elle ou qu'il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut ainsi conserver son poste, elle ou il redevient admissible à un poste conformément à la clause 7-8.18, comme si elle ou il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-8.22

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.17 conserve le traitement qu'elle ou qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-8.23

La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-8.18 bénéficie des dispositions 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.

7-8.24

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la Commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-6.00 de la convention et auxquelles elle ou il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée ou ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**8-1.00 ANCIENNETÉ****8-1.01**

La salariée ou le salarié à l'emploi de la Commission 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 collective 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 salariée ou du salarié régulier, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au Plan de classification pour le compte de la Commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne du personnel de soutien à l'emploi de la Commission qui n'est pas couvert par la présente convention correspond à sa période d'emploi à la Commission. Cette ancienneté peut être utilisée pour intégrer un poste, aux fins de mouvement de personnel ou de réduction de personnel.

L'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui mentionné ci-haut et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification et couvert par l'accréditation, correspond à sa période d'emploi à la Commission. Cependant, cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au Plan de classification, ni aux fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

8-1.03

La salariée ou le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en service actif;
- B) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- C) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent du travail par suite d'un accident de travail ou d'une lésion professionnelle;
- D) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent du travail pour raison d'accident ou d'invalidité autre qu'un accident de travail ou qu'une lésion professionnelle pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- E) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- F) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou pour études. Toutefois, si elle ou il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et si elle ou il l'obtient, elle ou il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
- G) lorsqu'elle ou lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
- H) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé conformément à l'article 5-4.00;
- I) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04

La salariée ou le salarié régulier conserve et n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lorsqu'elle ou lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
- B) lorsqu'elle ou lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- C) lorsqu'elle ou lorsqu'il est absent du travail pour raison d'invalidité ou d'accident autre qu'un accident du travail ou qu'une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05

Une salariée ou un salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants :

- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
- C) lorsqu'elle ou lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée ou par télécopieur à sa dernière adresse connue.

8-1.06

Dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la convention, la Commission transmet au Syndicat la liste d'ancienneté de chaque salariée ou salarié reconnue au premier paragraphe de la clause 8-1.01; l'ancienneté contenue à cette liste et acquise au 30 juin précédant la date d'entrée en vigueur de la convention 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.

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 de la liste d'ancienneté 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

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

8-1.12

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.

8-1.13

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier, la Commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle ou qu'il a accumulée à cette date et en transmet une copie au Syndicat.

8-1.14

Est ainsi reconnu comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la Commission avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé à la clause 1-2.36 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 au prorata des heures régulières de travail.

8-1.15

L'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévue aux clauses 8-2.01, 8-2.02, 8-2.03 ou 8-2.04, selon le cas, et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**8-2.01 Catégorie des emplois de soutien technique et paratechnique et de soutien administratif.**

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02 Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45), 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).

8-2.03

Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.06 et 8-2.07. Il est convenu que tout horaire prévoyant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

Les salariées ou salariés de l'entrepôt de la Commission situé dans la localité de Montréal (soutien technique et paratechnique, administratif et manuel) qui ont à la date de la signature de la présente convention, une semaine régulière de travail de quarante (40) heures maintiennent cette semaine régulière de travail. Cependant, la Commission peut rendre applicable à ces salariées ou salariés la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou 8-2.02 selon le cas, en expédiant aux salariées ou salariés concernés un préavis écrit à cet égard d'au moins deux (2) mois avant l'entrée en vigueur de la nouvelle semaine régulière de travail.

8-2.04

Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

8-2.05

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

8-2.06

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

8-2.07

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le Syndicat et la Commission. Cependant, la Commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La Commission donne alors au Syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié ou le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, un tel 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 raisonnables; sinon, la Commission doit rétablir les anciens horaires et rémunérer les salariées ou salariés au taux de temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normal.

À moins d'entente écrite entre le Syndicat et la Commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux salariées ou salariés des heures brisées.

8-2.08

La Commission et le Syndicat peuvent convenir, aux fins d'établir un horaire d'été pour les salariées ou salariés, d'une répartition différente de l'horaire régulier de travail, en autant que cette répartition n'entraîne pas une réduction du nombre d'heures de la semaine régulière de travail.

De plus, il peut être convenu au Comité des relations du travail de reconduire l'horaire d'été qui a prévalu dans les années précédentes.

8-2.09

L'horaire de travail d'une technicienne ou d'un technicien en éducation spécialisée ou d'une technicienne-interprète ou d'un technicien-interprète doit comporter, sur une base quotidienne, du temps en dehors de la présence des élèves. Ce temps est consacré à la préparation, à l'organisation, à la planification des rencontres d'équipes, aux suivis auprès des parents et des intervenantes ou intervenants.

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**8-3.01**

Tout travail expressément requis par la supérieur ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.

8-3.02

Le temps supplémentaire est accordé à la salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une salariée ou un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la Commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

8-3.04

Pour le temps supplémentaire effectué, la salariée ou le salarié bénéficie :

- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé : d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire : d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

8-3.05

La Commission et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la Commission et la salariée ou le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où le 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 salariée ou le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, soit en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la salariée ou du salarié, le temps supplémentaire est alors, au choix de la salariée ou du salarié, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.06, soit pris en congé conformément aux paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.04; dans ce dernier cas, la Commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.06

Malgré ce qui précède, la Commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants :

- A) au taux horaire simple majoré d'une demie (cent cinquante pour cent (150 %)) dans les cas prévus aux 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 salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer un travail en temps supplémentaire lorsqu'elle ou lorsqu'il en est requis si la Commission trouve une autre salariée ou un autre salarié de la même classe d'emplois dans la localité qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

8-3.08

Lorsqu'une salariée ou lorsqu'un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.04 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris à un moment à convenir avec la Commission; malgré ce qui précède, la Commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09

Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la Commission. La Commission fournit les formulaires.

8-3.10

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

8-3.11

La Commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il procède à la vérification de la sécurité des lieux, des fournaises et autres équipements essentiels de l'école et des résidences de la Commission au Nunavik les samedis, dimanches et jours fériés. Dans ce cas cette salariée ou ce salarié bénéficie des dispositions du présent article à l'exception de la clause 8-3.08 qui ne s'applique pas dans ces circonstances.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES**8-4.01**

Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la salariée ou au salarié et contenant l'exposé des motifs. Une copie de cet avis doit être transmise au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la salariée ou au salarié.

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la Commission, le Syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, la Commission informe la salariée ou le salarié et le Syndicat des motifs de cette mesure. À cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou qu'il a le droit d'être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est également transmise au Syndicat dans les mêmes délais.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la Commission, la salariée ou le salarié et le Syndicat est convoquée dans les trois (3) jours ouvrables de la décision initiale de la Commission.

À la suite de toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la Commission doit informer la salariée ou le salarié de sa décision finale, par un avis écrit et ce, dans les trente (30) jours qui suivent la rencontre. Une copie de l'avis est transmise au Syndicat dans le même délai.

Le fait pour le Syndicat ou la salariée ou le salarié de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la Commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, la Commission convoque une salariée ou un salarié faisant l'objet d'une suspension soit pour lui imposer une suspension, soit pour discuter de la suspension qui lui a été préalablement imposée; dans ce cas et dans le cas où la Commission décide de convoquer une salariée ou un salarié au sujet de tout autre mesure disciplinaire qui la ou le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou qu'il a le droit de se faire accompagner d'une représentante ou d'un représentant syndical. Une copie de ce préavis est transmise au Syndicat par la même occasion.

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

8-4.04

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

8-4.05

La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la Commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.

8-4.06

Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, la salariée ou le salarié maintient ses contributions aux différents régimes prévus dans la convention.

8-4.07

En cas d'arbitrage, la Commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.

8-4.08

La Commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié, que dans les douze (12) mois de cette infraction.

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la Commission ne peut être invoquée contre la salariée ou le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage et des faits à son origine.

8-4.10

La priorité est accordée aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après soixante (60) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la Commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de soixante (60) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la Commission ne versera à la salariée ou au salarié concerné ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la salariée ou du salarié et celle de la Commission. À défaut, la salariée ou le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ**8-5.01**

La Commission et le Syndicat coopèrent par l'entremise du Comité des relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées ou salariés.

8-5.02

La Commission et le Syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.03

La salariée ou le salarié doit :

- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la Commission.

8-5.04

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

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

8-5.05

La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la Commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la Commission, le Syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.06

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

Dès qu'elle ou qu'il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la Commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.10, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la Commission.

Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

8-5.07

Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la Commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.

8-5.08

La Commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.

8-5.09

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

8-5.10

Le Syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentante ou l'un de ses représentants au Comité des relations du travail, ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02 le cas échéant, comme chargée ou chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, dans les cas suivants :

- A) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.06;
- B) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la Commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

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

La Commission fournit gratuitement à la salariée ou au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les règlements.

En outre la Commission et le Syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions, peuvent convenir que la Commission fournisse gratuitement à la salariée ou au salarié tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02

Les uniformes, vêtements et 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 ou articles ou des vieilles chaussures, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la Commission de décider si un uniforme, vêtement, article ou des chaussures de sécurité doivent être remplacés.

8-6.03

L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux de même que des chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariées ou salariés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraus, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-7.00 RÉGLEMENTATION DES ABSENCES**8-7.01**

Sauf en cas d'impossibilité, dans tous les cas d'absences, la salariée ou le salarié concerné doit avertir au préalable sa supérieure ou son supérieur immédiat de son départ et de son retour selon les règles établies par la Commission.

8-7.02

À son retour, la salariée ou le salarié remet à l'autorité compétente une attestation des motifs de son absence rédigée suivant le formulaire prévu à l'annexe VII.

Une preuve ou une déclaration des motifs d'absence ne peut être contestée par la Commission que dans les trente (30) jours suivant la remise de l'attestation d'absence à l'autorité compétente.

8-7.03

Un salarié perd son emploi après une absence de dix (10) jours ouvrables sans raison valable.

À cette fin, la Commission scolaire doit transmettre par courrier recommandé un avis au salarié à l'intérieur des cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence l'informant des conséquences liées à l'application de la présente clause. Copie de cette notification est également transmise au Syndicat par télécopieur ou par courrier recommandé dans les mêmes délais.

Dans l'éventualité où la Commission avise le salarié après la cinquième (5^e) journée d'absence, le délai de dix (10) jours ouvrables prévu au premier paragraphe sera alors prolongé d'un nombre de jours égal à ceux excédent la cinquième journée d'absence.

Toutefois si le salarié ne donne pas de raison valable dans ce délai en raison d'une impossibilité physique ou mentale dont la preuve lui incombe, la présente clause ne peut trouver application.

Toute résiliation d'emploi découlant de l'application de cette clause sera considérée comme une mesure administrative sujette à la procédure de grief.

8-8.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**8-8.01**

Aux fins du présent article, l'expression « changements technologiques » signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-8.02

La Commission avise le Syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-8.03

L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes :

- a) la nature du changement;
- b) l'école ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

8-8.04

Sur demande du Syndicat, la Commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du Syndicat, la Commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-8.05

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-8.02; à cette occasion, la Commission consulte le Syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-8.06

La salariée ou le salarié dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique ou lors de l'introduction d'un nouveau logiciel ou d'une nouvelle méthode de travail 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

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-8.08

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**

Toute salariée ou tout salarié ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, si elle ou il le désire, de sa déléguée ou son délégué syndical ou de sa ou son substitut. Lors de l'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical ou de sa ou son substitut ou en leur absence, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié si celle-ci ou celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la salariée ou au salarié.

9-1.02

C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03

Dans tous les cas de grief, la Commission et le Syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après :

A) 1^{re} étape

La salariée ou le salarié soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la Commission ou à la Commission, si elle n'en a pas désignée, dans les cent vingt (120) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

À la demande écrite de la Commission ou du Syndicat, la ou les représentante(s) ou le ou les représentant(s) du Syndicat, accompagné(s) de la plaignante ou du plaignant si cette dernière ou ce dernier le désire, et la ou les représentante(s) ou le ou les représentant(s) de la Commission doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception. Dans le cas d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant peut participer à la rencontre.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la salariée ou au salarié, ni au Syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, un maximum d'une représentante ou d'un représentant syndical peut être libéré sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement par le Syndicat.

La Commission donne sa réponse, par écrit, au Syndicat dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à la salariée ou au salarié. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

B) 2^e étape

En cas de réponse insatisfaisante, en l'absence de réponse ou si la réponse de la Commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

9-1.04

Le Syndicat peut soumettre un grief au nom d'une salariée ou d'un salarié, d'un groupe de salariées ou salariés ou de l'ensemble des salariées et salariés. Dans ce cas, le Syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La Commission et le Syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du Syndicat, de la prétention de la Commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06

L'avis de grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également, à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis et ce, sans préjudice.

Toute erreur de forme dans le libellé du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la Commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07

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

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**9-2.01**

Si le Syndicat désire soumettre un grief à l'arbitrage, il doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier sous-paragraphe du paragraphe A) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la Commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé ou par télécopieur.

Toutefois, le Syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la Commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la Commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis soit par télégramme, télécopieur ou téléscripneur et, à la reprise du service postal, le Syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents prévus ci-haut.

A1 9-2.02

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

MÉNARD, Jean-Guy, arbitre en chef

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

April, Huguette¹;
Barrette, Jean¹;
Beaulieu, Francine;
Beaupré, René¹;
Bhérier, Jacques;
Brault, Serge;
Choquette, Robert;
Côté, André C.¹;
Davialt, Pierre¹;
Doré, Jacques;
Fabien, Claude¹;
Faucher, Nathalie;
Fortier, Diane;

Gagnon, Denis;
Gauvin, Jean;
Lamy, Francine¹;
Ladouceur, André;
L'Heureux, Joëlle;
Ménard, Jean¹;
Morin, Fernand;
Morin, Marcel;
Moro, Suzanne¹;
Nadeau, Denis;
Tousignant, Lyse;
Tremblay, Denis;
Veilleux, Diane¹.

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

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

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par la Fédération et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au Syndicat, à la Commission ou ailleurs.

9-2.04

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

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

9-2.05

Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au Syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération, au Ministère et à la Commission.

9-2.06

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

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente;
- B) nomme une ou un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;

¹ Les arbitres Huguette April, Jean Barrette, René Beaupré, André C. Côté, Pierre Davialt, Claude Fabien, Francine Lamy, Jean Ménard, Suzanne Moro et Diane Veilleux peuvent agir à ce titre jusqu'au 30 mars 2015.

- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage. Lorsque la salariée ou le salarié est affecté dans une des localités du Nunavik, l'audition a lieu à Kuujuaq ou Kuujuaapik selon la proximité de la localité d'affectation ou à tout autre endroit déterminé conjointement par la Commission et le Syndicat;

Toutefois, l'audition aura lieu à Montréal si la non-disponibilité d'une ou d'un arbitre cause un retard de soixante (60) jours et plus dans la fixation du grief au rôle 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 XVII.

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

La partie qui adresse une demande de remise d'une séance d'arbitrage dans un délai de trente (30) jours ou moins d'une date d'audition verse à l'arbitre une indemnité de quatre cents dollars (400 \$) à titre de frais d'annulation; si la demande de remise est conjointe, les frais d'annulation sont partagés également entre les parties.

9-2.07

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, et en informe le greffe lequel en avise les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assesseurs.

9-2.08

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

9-2.09

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

9-2.10

L'arbitre s'assure aussi du respect des règles de fonctionnement du greffe et plus particulièrement celles apparaissant à l'annexe XVII.

9-2.11

En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la Centrale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.

9-2.12

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 assessesse ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14

L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai; toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.

L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

9-2.15

La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.

L'assesseuse 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 assessesseuses ou assessesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes au Ministre du Travail.

9-2.16

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 salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la Commission ou par le Syndicat pour une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la Commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.

9-2.19

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

9-2.20

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

9-2.21**A) Frais et honoraires de l'arbitre et 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 de quatre cents dollars (400 \$) et ne s'applique que lorsque la demande d'annulation d'audition est présentée à l'arbitre dans un délai de trente (30) jours ou moins précédant la date d'audition.

En cas de médiation, quelle qu'en soit la forme, les honoraires et les frais de la médiatrice ou du médiateur sont partagés à parts égales entre les parties. Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur voit son rôle passer à celui d'arbitre pour un même dossier, les frais et honoraires chargés comme arbitre sont assumés selon les règles prévues à la présente clause. Les modalités relatives à l'indemnité à rembourser à titre de frais d'annulation d'arbitrage s'appliquent, le cas échéant, aux cas de médiation.

B) Modalités

Le paragraphe A) ne s'applique que pour tout grief déposé à compter du 1^{er} février 2006. Tout grief déposé antérieurement à cette date continue d'être visé par la clause 9-2.21 de la convention collective 2000-2002.

C) Frais du greffe

Les frais du greffe et la rémunération 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.

9-2.22

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

9-2.23

Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseures ou assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.24

À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail.

9-2.25

Conférence préparatoire

À la demande de l'une ou l'autre des parties au plus tard quinze (15) jours avant la tenue de l'audition, les procureurs mandatés à tout dossier de grief et l'arbitre assigné doivent participer à une conférence préparatoire par voie téléphonique.

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 et 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.

9-3.00 MÉSENTENTE**9-3.01**

Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.18, qui peut survenir au cours de la convention, est déferée au Comité des relations du travail prévu à l'article 4-1.00 de la convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES**10-1.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION****10-1.01**

Le Comité patronal imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date de sa signature et en rend un exemplaire disponible pour chaque salariée ou salarié de même qu'un nombre suffisant pour le Syndicat. Le Comité patronal fait de même avec le Plan de classification.

10-1.02

Un exemplaire du texte en inuittitut et en anglais est pareillement fourni aux salariées ou salariés concernés.

10-1.03

Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que le Syndicat ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour ses membres.

10-2.00 ANNEXES**10-2.01**

Les annexes font partie intégrante de la convention.

10-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES**10-3.01**

Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

10-3.02

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

10-3.03

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

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

10-3.04

Aux fins de la présente convention, l'usage du télécopieur constitue dans tous les cas un mode valable de transmission d'un avis écrit.

10-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION**10-4.01**

La convention n'a pas d'effet rétroactif autre que celui prévu aux clauses et articles énumérés à la clause 10-4.07 et, sauf disposition contraire, elle entre en vigueur le jour de sa signature.

10-4.02

La convention se termine le 31 mars 2015.

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

10-4.03

Sauf disposition contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la Commission et le Syndicat.

10-4.04

Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la Commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 10-4.07 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

10-4.05

Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la Commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la Commission produit au Syndicat une liste de ces salariées et salariés dans les cent vingt (120) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

Pour recevoir les montants à être versés en vertu de la clause 10-4.07, la salariée ou le salarié concerné doit faire une demande écrite à la Commission dans les cent vingt (120) jours de la réception de la liste par le Syndicat. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la présente clause le sont dans les soixante (60) jours suivant la réception de la demande.

10-4.06

La Commission fournit aux salariées et salariés, avec copie au Syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité, et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

10-4.07 Rappel de traitement¹

La salariée ou le salarié à l'emploi de la Commission entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la convention a droit à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes :

5-3.32 A), 5-3.44, 5-4.12, 5-4.13, 5-4.14, 5-4.20, 5-4.21, 5-4.23, 5-4.42, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-5.00, 6-6.00, 7-8.12 et 8-3.00.

et

les montants déjà versés par la Commission au même titre entre le 1^{er} avril 2010 et la date de la signature de la convention.

10-4.08

La Commission applique les nouveaux taux et échelles de traitement prévues à l'annexe I dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention.

¹ Cette clause reçoit aussi application pour la salariée ou le salarié ayant bénéficié des dispositions des clauses 5-4.34 ou 5-4.36 de la convention collective 2005-2010, lors d'un congé pour adoption d'une durée de dix (10) semaines.

10-4.09

La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention, et ce, tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce ____^e jour du mois de _____ 2011 les stipulations négociées et agréées entre le Comité patronal de négociation pour la Commission scolaire Kativik (CPNCSK) 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**POUR LA PARTIE SYNDICALE**

Line Beauchamp
Ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Réjean Parent
Président, CSQ

Éric Bergeron
Vice-président, CPNCSK

Diane Cinq-Mars
Présidente, FPSS-CSQ

Annie Popert
Directrice générale, CSK

Joanne Quévillon
Vice-présidente, FPSS-CSQ

Brent Tweddell
Coordonnateur des négociations
nationales, CSQ

Stéphane Boulanger
Négociateur, CPNCSK

Yves Lanctôt
Adjoint à la coordination des négociations
nationales, CSQ

Patrick D'Astous
Président, AENQ

Jean Bérubé
Négociateur, CPNCSK

Larry Imbeault
Négociateur, FPSS-CSQ

Jean-Claude Turcotte
Porte-parole, CPNCSK

Michael Palumbo
Porte-parole, FPSS-CSQ

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

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

- du 2010-04-01 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

Section 2 Taux et échelles de traitement horaires découlant de l'application de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) pour les périodes :

- du 2010-04-01 au 2010-12-30
- du 2010-12-31 au 2011-03-31
- du 2011-04-01 au 2012-03-31
- du 2012-04-01 au 2013-03-31
- du 2013-04-01 au 2014-03-31
- à compter du 2014-04-01

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

	Page
Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES	
1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	135
1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	135
Technicienne ou technicien de travail social.....	135
Technicienne ou technicien de travaux pratiques.....	135
Technicienne ou technicien en administration	136
Technicienne ou technicien en arts graphiques.....	136
Technicienne ou technicien en audiovisuel	137
Technicienne ou technicien en bâtiment.....	135
Technicienne ou technicien en documentation	137
Technicienne ou technicien en écriture braille	138
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	135
Technicienne ou technicien en électronique	135
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	135
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	138
Technicienne ou technicien en informatique.....	139
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale.....	139
Technicienne ou technicien en loisir	137
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	139
Technicienne ou technicien en psychométrie	137
Technicienne ou technicien en service de garde.....	137
Technicienne ou technicien en transport scolaire.....	136
Technicienne-interprète ou technicien-interprète.....	140
1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	141
Apparitrice ou appariteur	141
Éducatrice ou éducateur en service de garde	141
Éducatrice ou éducateur en service de garde, classe principale	141
Infirmière ou infirmier auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	142
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	142
Opératrice ou opérateur en imprimerie	142
Opératrice ou opérateur en imprimerie, classe principale	143
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I.....	143
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	143
Relieuse ou relieur.....	143
1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF.....	144
Acheteuse ou acheteur.....	144
Agente ou agent de bureau, classe I	144
Agente ou agent de bureau, classe principale	144
Magasinière ou magasinier, classe II	145
Magasinière ou magasinier, classe I.....	145
Magasinière ou magasinier, classe principale	145
Secrétaire.....	145
Secrétaire d'école ou de centre.....	146
Secrétaire de gestion.....	146
1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL	147
1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié.....	147
Apprentie ou apprenti de métiers	147

Ébéniste	147
Électricienne ou électricien	147
Électricienne ou électricien, classe principale	147
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	147
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	147
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	147
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	147
Menuisière ou menuisier	147
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	147
Peintre	147
Serrurière ou serrurier	147
Soudeuse ou soudeur	147
Spécialiste en mécanique d'ajustage	147
Tuyauteuse ou tuyauteur	147
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	147
1.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	148
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	148
Aide de métiers	148
Buandière ou buandier	148
Concierge, classe II	148
Concierge, classe I	148
Concierge de nuit, classe II	148
Concierge de nuit, classe I	148
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	148
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	148
Cuisinière ou cuisinier, classe III	148
Cuisinière ou cuisinier, classe II	148
Cuisinière ou cuisinier, classe I	148
Gardienne ou gardien	148
Jardinière ou jardinier	148
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	148
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	148
Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., c. E-12.001)	
2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE	149
2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique	149
Infirmière ou infirmier	149
2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique	149
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	149
Surveillante-sauveteur ou surveillant-sauveteur	149
Surveillante ou surveillant d'élèves	149
2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF	150
Agente ou agent de bureau, classe II	150
Auxiliaire de bureau	150
Opératrice ou opérateur en reprographie	150
Opératrice ou opérateur en reprographie, classe principale	150
2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL	151
2.3.2 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel d'entretien et de service	151
Aide général de cuisine	151
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	151

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

Section 1 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

1.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

1.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,82 \$	20,98 \$	21,19 \$	21,56 \$	21,99 \$
2	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
3	22,13 \$	22,30 \$	22,52 \$	22,91 \$	23,37 \$
4	22,82 \$	22,99 \$	23,22 \$	23,63 \$	24,10 \$
5	23,55 \$	23,73 \$	23,97 \$	24,39 \$	24,88 \$
6	24,24 \$	24,42 \$	24,66 \$	25,09 \$	25,59 \$
7	25,00 \$	25,19 \$	25,44 \$	25,89 \$	26,41 \$
8	25,77 \$	25,96 \$	26,22 \$	26,68 \$	27,21 \$
9	26,59 \$	26,79 \$	27,06 \$	27,53 \$	28,08 \$
10	27,38 \$	27,59 \$	27,87 \$	28,36 \$	28,93 \$
11	28,26 \$	28,47 \$	28,75 \$	29,25 \$	29,84 \$
12	29,15 \$	29,37 \$	29,66 \$	30,18 \$	30,78 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien de travaux pratiques**
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en électronique
Technicienne ou technicien en formation professionnelle

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
5	20,46 \$	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
6	21,06 \$	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
7	21,73 \$	21,89 \$	22,11 \$	22,50 \$	22,95 \$
8	22,40 \$	22,57 \$	22,80 \$	23,20 \$	23,66 \$
9	23,09 \$	23,26 \$	23,49 \$	23,90 \$	24,38 \$
10	23,81 \$	23,99 \$	24,23 \$	24,65 \$	25,14 \$
11	24,55 \$	24,73 \$	24,98 \$	25,42 \$	25,93 \$
12	25,31 \$	25,50 \$	25,76 \$	26,21 \$	26,73 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,19 \$	17,32 \$	17,49 \$	17,80 \$	18,16 \$
2	17,75 \$	17,88 \$	18,06 \$	18,38 \$	18,75 \$
3	18,48 \$	18,62 \$	18,81 \$	19,14 \$	19,52 \$
4	19,12 \$	19,26 \$	19,45 \$	19,79 \$	20,19 \$
5	19,89 \$	20,04 \$	20,24 \$	20,59 \$	21,00 \$
6	20,57 \$	20,72 \$	20,93 \$	21,30 \$	21,73 \$
7	21,42 \$	21,58 \$	21,80 \$	22,18 \$	22,62 \$
8	22,20 \$	22,37 \$	22,59 \$	22,99 \$	23,45 \$
9	23,04 \$	23,21 \$	23,44 \$	23,85 \$	24,33 \$
10	23,91 \$	24,09 \$	24,33 \$	24,76 \$	25,26 \$
11	24,80 \$	24,99 \$	25,24 \$	25,68 \$	26,19 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,73 \$	16,86 \$	17,03 \$	17,33 \$	17,68 \$
2	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
3	18,00 \$	18,14 \$	18,32 \$	18,64 \$	19,01 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
6	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
7	20,87 \$	21,03 \$	21,24 \$	21,61 \$	22,04 \$
8	21,64 \$	21,80 \$	22,02 \$	22,41 \$	22,86 \$
9	22,44 \$	22,61 \$	22,84 \$	23,24 \$	23,70 \$
10	23,29 \$	23,46 \$	23,69 \$	24,10 \$	24,58 \$
11	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
12	25,09 \$	25,28 \$	25,53 \$	25,98 \$	26,50 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,42 \$	16,54 \$	16,71 \$	17,00 \$	17,34 \$
2	17,10 \$	17,23 \$	17,40 \$	17,70 \$	18,05 \$
3	17,66 \$	17,79 \$	17,97 \$	18,28 \$	18,65 \$
4	18,31 \$	18,45 \$	18,63 \$	18,96 \$	19,34 \$
5	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
6	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
7	20,33 \$	20,48 \$	20,68 \$	21,04 \$	21,46 \$
8	21,12 \$	21,28 \$	21,49 \$	21,87 \$	22,31 \$
9	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
10	22,74 \$	22,91 \$	23,14 \$	23,54 \$	24,01 \$
11	23,53 \$	23,71 \$	23,95 \$	24,37 \$	24,86 \$
12	24,42 \$	24,60 \$	24,85 \$	25,28 \$	25,79 \$

Classes d'emplois : **Technicienne ou technicien en documentation**
Technicienne ou technicien en psychométrie
Technicienne ou technicien en service de garde

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,34 \$	17,47 \$	17,64 \$	17,95 \$	18,31 \$
2	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
3	18,64 \$	18,78 \$	18,97 \$	19,30 \$	19,69 \$
4	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
5	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
6	20,74 \$	20,90 \$	21,11 \$	21,48 \$	21,91 \$
7	21,45 \$	21,61 \$	21,83 \$	22,21 \$	22,65 \$
8	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
9	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
10	24,00 \$	24,18 \$	24,42 \$	24,85 \$	25,35 \$
11	24,86 \$	25,05 \$	25,30 \$	25,74 \$	26,25 \$
12	25,75 \$	25,94 \$	26,20 \$	26,66 \$	27,19 \$

Classe d'emplois : **Technicienne ou technicien en écriture braille**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
2	17,38 \$	17,51 \$	17,69 \$	18,00 \$	18,36 \$
3	17,95 \$	18,08 \$	18,26 \$	18,58 \$	18,95 \$
4	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$
5	19,29 \$	19,43 \$	19,62 \$	19,96 \$	20,36 \$
6	19,98 \$	20,13 \$	20,33 \$	20,69 \$	21,10 \$
7	20,66 \$	20,81 \$	21,02 \$	21,39 \$	21,82 \$
8	21,47 \$	21,63 \$	21,85 \$	22,23 \$	22,67 \$
9	22,30 \$	22,47 \$	22,69 \$	23,09 \$	23,55 \$
10	23,13 \$	23,30 \$	23,53 \$	23,94 \$	24,42 \$
11	23,94 \$	24,12 \$	24,36 \$	24,79 \$	25,29 \$
12	24,83 \$	25,02 \$	25,27 \$	25,71 \$	26,22 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,18 \$	19,32 \$	19,51 \$	19,85 \$	20,25 \$
2	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
3	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
4	20,89 \$	21,05 \$	21,26 \$	21,63 \$	22,06 \$
5	21,52 \$	21,68 \$	21,90 \$	22,28 \$	22,73 \$
6	22,16 \$	22,33 \$	22,55 \$	22,94 \$	23,40 \$
7	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
8	23,37 \$	23,55 \$	23,79 \$	24,21 \$	24,69 \$
9	24,07 \$	24,25 \$	24,49 \$	24,92 \$	25,42 \$
10	24,72 \$	24,91 \$	25,16 \$	25,60 \$	26,11 \$
11	25,55 \$	25,74 \$	26,00 \$	26,46 \$	26,99 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,91 \$	19,05 \$	19,24 \$	19,58 \$	19,97 \$
2	19,56 \$	19,71 \$	19,91 \$	20,26 \$	20,67 \$
3	20,16 \$	20,31 \$	20,51 \$	20,87 \$	21,29 \$
4	20,86 \$	21,02 \$	21,23 \$	21,60 \$	22,03 \$
5	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
6	22,22 \$	22,39 \$	22,61 \$	23,01 \$	23,47 \$
7	22,93 \$	23,10 \$	23,33 \$	23,74 \$	24,21 \$
8	23,70 \$	23,88 \$	24,12 \$	24,54 \$	25,03 \$
9	24,49 \$	24,67 \$	24,92 \$	25,36 \$	25,87 \$
10	25,27 \$	25,46 \$	25,71 \$	26,16 \$	26,68 \$
11	26,10 \$	26,30 \$	26,56 \$	27,02 \$	27,56 \$
12	26,97 \$	27,17 \$	27,44 \$	27,92 \$	28,48 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	22,62 \$	22,79 \$	23,02 \$	23,42 \$	23,89 \$
2	23,41 \$	23,59 \$	23,83 \$	24,25 \$	24,74 \$
3	24,15 \$	24,33 \$	24,57 \$	25,00 \$	25,50 \$
4	25,01 \$	25,20 \$	25,45 \$	25,90 \$	26,42 \$
5	25,86 \$	26,05 \$	26,31 \$	26,77 \$	27,31 \$
6	26,71 \$	26,91 \$	27,18 \$	27,66 \$	28,21 \$
7	27,72 \$	27,93 \$	28,21 \$	28,70 \$	29,27 \$
8	28,69 \$	28,91 \$	29,20 \$	29,71 \$	30,30 \$
9	29,71 \$	29,93 \$	30,23 \$	30,76 \$	31,38 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,75 \$	18,89 \$	19,08 \$	19,41 \$	19,80 \$
2	19,33 \$	19,47 \$	19,66 \$	20,00 \$	20,40 \$
3	19,93 \$	20,08 \$	20,28 \$	20,63 \$	21,04 \$
4	20,55 \$	20,70 \$	20,91 \$	21,28 \$	21,71 \$
5	21,22 \$	21,38 \$	21,59 \$	21,97 \$	22,41 \$
6	21,84 \$	22,00 \$	22,22 \$	22,61 \$	23,06 \$
7	22,52 \$	22,69 \$	22,92 \$	23,32 \$	23,79 \$
8	23,24 \$	23,41 \$	23,64 \$	24,05 \$	24,53 \$
9	23,96 \$	24,14 \$	24,38 \$	24,81 \$	25,31 \$
10	24,66 \$	24,84 \$	25,09 \$	25,53 \$	26,04 \$
11	25,48 \$	25,67 \$	25,93 \$	26,38 \$	26,91 \$
12	26,23 \$	26,43 \$	26,69 \$	27,16 \$	27,70 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
2	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$
3	20,78 \$	20,94 \$	21,15 \$	21,52 \$	21,95 \$
4	21,50 \$	21,66 \$	21,88 \$	22,26 \$	22,71 \$
5	22,19 \$	22,36 \$	22,58 \$	22,98 \$	23,44 \$
6	22,88 \$	23,05 \$	23,28 \$	23,69 \$	24,16 \$
7	23,63 \$	23,81 \$	24,05 \$	24,47 \$	24,96 \$
8	24,43 \$	24,61 \$	24,86 \$	25,30 \$	25,81 \$
9	25,21 \$	25,40 \$	25,65 \$	26,10 \$	26,62 \$
10	26,05 \$	26,25 \$	26,51 \$	26,97 \$	27,51 \$
11	26,87 \$	27,07 \$	27,34 \$	27,82 \$	28,38 \$
12	27,77 \$	27,98 \$	28,26 \$	28,75 \$	29,33 \$

1.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

Classe d'emplois : **Apparitrice ou appariteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
5	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,18 \$	17,31 \$	17,48 \$	17,79 \$	18,15 \$
2	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	18,40 \$	18,54 \$	18,73 \$	19,06 \$	19,44 \$
4	19,02 \$	19,16 \$	19,35 \$	19,69 \$	20,08 \$
5	19,65 \$	19,80 \$	20,00 \$	20,35 \$	20,76 \$
6	20,35 \$	20,50 \$	20,71 \$	21,07 \$	21,49 \$
7	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2011-07-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,61 \$	20,82 \$	21,18 \$	21,60 \$
2	21,22 \$	21,43 \$	21,81 \$	22,25 \$
3	21,86 \$	22,08 \$	22,47 \$	22,92 \$
4	22,52 \$	22,75 \$	23,15 \$	23,61 \$
5	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,72 \$	15,84 \$	16,00 \$	16,28 \$	16,61 \$
2	16,17 \$	16,29 \$	16,45 \$	16,74 \$	17,07 \$
3	16,70 \$	16,83 \$	17,00 \$	17,30 \$	17,65 \$
4	17,29 \$	17,42 \$	17,59 \$	17,90 \$	18,26 \$
5	17,79 \$	17,92 \$	18,10 \$	18,42 \$	18,79 \$
6	18,35 \$	18,49 \$	18,67 \$	19,00 \$	19,38 \$
7	18,98 \$	19,12 \$	19,31 \$	19,65 \$	20,04 \$
8	19,61 \$	19,76 \$	19,96 \$	20,31 \$	20,72 \$
9	20,28 \$	20,43 \$	20,63 \$	20,99 \$	21,41 \$
10	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,30 \$	16,42 \$	16,58 \$	16,87 \$	17,21 \$
2	16,80 \$	16,93 \$	17,10 \$	17,40 \$	17,75 \$
3	17,28 \$	17,41 \$	17,58 \$	17,89 \$	18,25 \$
4	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
5	18,34 \$	18,48 \$	18,66 \$	18,99 \$	19,37 \$
6	18,89 \$	19,03 \$	19,22 \$	19,56 \$	19,95 \$
7	19,47 \$	19,62 \$	19,82 \$	20,17 \$	20,57 \$
8	20,03 \$	20,18 \$	20,38 \$	20,74 \$	21,15 \$
9	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,99 \$	16,11 \$	16,27 \$	16,55 \$	16,88 \$
3	16,45 \$	16,57 \$	16,74 \$	17,03 \$	17,37 \$
4	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
5	17,54 \$	17,67 \$	17,85 \$	18,16 \$	18,52 \$
6	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
7	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	18,09 \$	18,23 \$	18,41 \$	18,73 \$	19,10 \$
2	18,66 \$	18,80 \$	18,99 \$	19,32 \$	19,71 \$
3	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
4	19,86 \$	20,01 \$	20,21 \$	20,56 \$	20,97 \$
5	20,49 \$	20,64 \$	20,85 \$	21,21 \$	21,63 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,21 \$	17,34 \$	17,51 \$	17,82 \$	18,18 \$
2	17,81 \$	17,94 \$	18,12 \$	18,44 \$	18,81 \$
3	18,46 \$	18,60 \$	18,79 \$	19,12 \$	19,50 \$
4	19,17 \$	19,31 \$	19,50 \$	19,84 \$	20,24 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	20,59 \$	20,74 \$	20,95 \$	21,32 \$	21,75 \$
2	21,31 \$	21,47 \$	21,68 \$	22,06 \$	22,50 \$
3	22,04 \$	22,21 \$	22,43 \$	22,82 \$	23,28 \$
4	22,75 \$	22,92 \$	23,15 \$	23,56 \$	24,03 \$
5	23,52 \$	23,70 \$	23,94 \$	24,36 \$	24,85 \$
6	24,32 \$	24,50 \$	24,75 \$	25,18 \$	25,68 \$
7	25,14 \$	25,33 \$	25,58 \$	26,03 \$	26,55 \$

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

Semaine : 35 heures

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$

1.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Classe d'emplois : **Acheteuse ou acheteur**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,38 \$	19,53 \$	19,73 \$	20,08 \$	20,48 \$
2	19,94 \$	20,09 \$	20,29 \$	20,65 \$	21,06 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,93 \$	22,09 \$	22,31 \$	22,70 \$	23,15 \$
6	22,53 \$	22,70 \$	22,93 \$	23,33 \$	23,80 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,23 \$	18,37 \$	18,55 \$	18,87 \$	19,25 \$
3	18,82 \$	18,96 \$	19,15 \$	19,49 \$	19,88 \$
4	19,50 \$	19,65 \$	19,85 \$	20,20 \$	20,60 \$
5	20,15 \$	20,30 \$	20,50 \$	20,86 \$	21,28 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,78 \$	19,93 \$	20,13 \$	20,48 \$	20,89 \$
2	20,36 \$	20,51 \$	20,72 \$	21,08 \$	21,50 \$
3	21,01 \$	21,17 \$	21,38 \$	21,75 \$	22,19 \$
4	21,74 \$	21,90 \$	22,12 \$	22,51 \$	22,96 \$
5	22,39 \$	22,56 \$	22,79 \$	23,19 \$	23,65 \$
6	23,00 \$	23,17 \$	23,40 \$	23,81 \$	24,29 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	15,60 \$	15,76 \$	16,04 \$	16,36 \$
2	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
3	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
4	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,87 \$	17,00 \$	17,17 \$	17,47 \$	17,82 \$
2	17,46 \$	17,59 \$	17,77 \$	18,08 \$	18,44 \$
3	18,05 \$	18,19 \$	18,37 \$	18,69 \$	19,06 \$
4	18,63 \$	18,77 \$	18,96 \$	19,29 \$	19,68 \$
5	19,26 \$	19,40 \$	19,59 \$	19,93 \$	20,33 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,23 \$	19,37 \$	19,56 \$	19,90 \$	20,30 \$
2	19,92 \$	20,07 \$	20,27 \$	20,62 \$	21,03 \$
3	20,58 \$	20,73 \$	20,94 \$	21,31 \$	21,74 \$
4	21,29 \$	21,45 \$	21,66 \$	22,04 \$	22,48 \$
5	21,94 \$	22,10 \$	22,32 \$	22,71 \$	23,16 \$
6	22,68 \$	22,85 \$	23,08 \$	23,48 \$	23,95 \$
7	23,45 \$	23,63 \$	23,87 \$	24,29 \$	24,78 \$

Classe d'emplois : **Secrétaire**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,72 \$	16,85 \$	17,02 \$	17,32 \$	17,67 \$
2	17,23 \$	17,36 \$	17,53 \$	17,84 \$	18,20 \$
3	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
4	18,27 \$	18,41 \$	18,59 \$	18,92 \$	19,30 \$
5	18,80 \$	18,94 \$	19,13 \$	19,46 \$	19,85 \$
6	19,35 \$	19,50 \$	19,70 \$	20,04 \$	20,44 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	17,63 \$	17,76 \$	17,94 \$	18,25 \$	18,62 \$
2	18,17 \$	18,31 \$	18,49 \$	18,81 \$	19,19 \$
3	18,72 \$	18,86 \$	19,05 \$	19,38 \$	19,77 \$
4	19,28 \$	19,42 \$	19,61 \$	19,95 \$	20,35 \$
5	19,87 \$	20,02 \$	20,22 \$	20,57 \$	20,98 \$
6	20,44 \$	20,59 \$	20,80 \$	21,16 \$	21,58 \$
7	21,04 \$	21,20 \$	21,41 \$	21,78 \$	22,22 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	19,21 \$	19,35 \$	19,54 \$	19,88 \$	20,28 \$
2	19,80 \$	19,95 \$	20,15 \$	20,50 \$	20,91 \$
3	20,41 \$	20,56 \$	20,77 \$	21,13 \$	21,55 \$
4	21,03 \$	21,19 \$	21,40 \$	21,77 \$	22,21 \$

1.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

1.3.1 Sous-catégorie des emplois de soutien manuel qualifié

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Apprentie ou apprenti de métiers					
1 ^{re} année	15,40 \$	15,52 \$	15,68 \$	15,95 \$	16,27 \$
2 ^e année	15,89 \$	16,01 \$	16,17 \$	16,45 \$	16,78 \$
3 ^e année	16,43 \$	16,55 \$	16,72 \$	17,01 \$	17,35 \$
4 ^e année	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Ébéniste	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Électricienne ou électricien, classe principale	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie	22,92 \$	23,09 \$	23,32 \$	23,73 \$	24,20 \$
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes					
Classe 4	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Classe 3	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Classe 2	21,80 \$	21,96 \$	22,18 \$	22,57 \$	23,02 \$
Classe 1	22,49 \$	22,66 \$	22,89 \$	23,29 \$	23,76 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	20,05 \$	20,20 \$	20,40 \$	20,76 \$	21,18 \$
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Menuisière ou menuisier	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Peintre	19,13 \$	19,27 \$	19,46 \$	19,80 \$	20,20 \$
Serrurière ou serrurier	19,62 \$	19,77 \$	19,97 \$	20,32 \$	20,73 \$
Soudeuse ou soudeur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Spécialiste en mécanique d'ajustage	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Tuyauteuse ou tuyauteur	21,56 \$	21,72 \$	21,94 \$	22,32 \$	22,77 \$
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$

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

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Aide de métiers	16,99 \$	17,12 \$	17,29 \$	17,59 \$	17,94 \$
Buandière ou buandier	16,40 \$	16,52 \$	16,69 \$	16,98 \$	17,32 \$
Concierge, classe II	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$
Concierge, classe I	19,51 \$	19,66 \$	19,86 \$	20,21 \$	20,61 \$
Concierge de nuit, classe II	17,26 \$	17,39 \$	17,56 \$	17,87 \$	18,23 \$
Concierge de nuit, classe I	18,79 \$	18,93 \$	19,12 \$	19,45 \$	19,84 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	16,61 \$	16,73 \$	16,90 \$	17,20 \$	17,54 \$
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	18,97 \$	19,11 \$	19,30 \$	19,64 \$	20,03 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe III	18,95 \$	19,09 \$	19,28 \$	19,62 \$	20,01 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe II	19,83 \$	19,98 \$	20,18 \$	20,53 \$	20,94 \$
Cuisinière ou cuisinier, classe I	20,62 \$	20,77 \$	20,98 \$	21,35 \$	21,78 \$
Gardienne ou gardien	15,86 \$	15,98 \$	16,14 \$	16,42 \$	16,75 \$
Jardinière ou jardinier	17,90 \$	18,03 \$	18,21 \$	18,53 \$	18,90 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	16,22 \$	16,34 \$	16,50 \$	16,79 \$	17,13 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur)	17,71 \$	17,84 \$	18,02 \$	18,34 \$	18,71 \$

Section 2 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES DÉCOULANT DE L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE (L.R.Q., c. E-12.001)

2.1 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET PARATECHNIQUE

2.1.1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Classe d'emplois : **Infirmière ou infirmier**

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	21,52 \$	21,53 \$	21,69 \$	21,91 \$	22,29 \$	22,74 \$
2	22,30 \$	22,31 \$	22,48 \$	22,70 \$	23,10 \$	23,56 \$
3	23,14 \$	23,15 \$	23,32 \$	23,55 \$	23,96 \$	24,44 \$
4	23,98 \$	23,99 \$	24,17 \$	24,41 \$	24,84 \$	25,34 \$
5	24,88 \$	24,89 \$	25,08 \$	25,33 \$	25,77 \$	26,29 \$
6	25,77 \$	25,79 \$	25,98 \$	26,24 \$	26,70 \$	27,23 \$
7	26,73 \$	26,75 \$	26,95 \$	27,22 \$	27,70 \$	28,25 \$
8	27,72 \$	27,74 \$	27,95 \$	28,23 \$	28,72 \$	29,29 \$
9	28,74 \$	28,76 \$	28,98 \$	29,27 \$	29,78 \$	30,38 \$
10	29,81 \$	29,83 \$	30,05 \$	30,35 \$	30,88 \$	31,50 \$
11	30,91 \$	30,93 \$	31,16 \$	31,47 \$	32,02 \$	32,66 \$
12	32,05 \$	32,07 \$	32,31 \$	32,63 \$	33,20 \$	33,86 \$

2.1.2 Sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,07 \$	16,10 \$	16,22 \$	16,38 \$	16,67 \$	17,00 \$
2	16,54 \$	16,57 \$	16,69 \$	16,86 \$	17,16 \$	17,50 \$
3	17,01 \$	17,04 \$	17,17 \$	17,34 \$	17,64 \$	17,99 \$
4	17,57 \$	17,60 \$	17,73 \$	17,91 \$	18,22 \$	18,58 \$
5	18,07 \$	18,10 \$	18,24 \$	18,42 \$	18,74 \$	19,11 \$
6	18,59 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,93 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
2	17,35 \$	18,02 \$	18,16 \$	18,34 \$	18,66 \$	19,03 \$
3	17,75 \$	18,44 \$	18,58 \$	18,77 \$	19,10 \$	19,48 \$
4	18,16 \$	18,86 \$	19,00 \$	19,19 \$	19,53 \$	19,92 \$
5	18,59 \$	19,31 \$	19,45 \$	19,64 \$	19,98 \$	20,38 \$

2.2 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	16,69 \$	16,79 \$	16,92 \$	17,09 \$	17,39 \$	17,74 \$
2	17,10 \$	17,20 \$	17,33 \$	17,50 \$	17,81 \$	18,17 \$
3	17,48 \$	17,59 \$	17,72 \$	17,90 \$	18,21 \$	18,57 \$
4	17,90 \$	18,01 \$	18,15 \$	18,33 \$	18,65 \$	19,02 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
	16,25 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,35 \$	17,48 \$	17,65 \$	17,96 \$	18,32 \$
2	15,86 \$	17,78 \$	17,91 \$	18,09 \$	18,41 \$	18,78 \$
3	16,22 \$	18,18 \$	18,32 \$	18,50 \$	18,82 \$	19,20 \$
4	16,61 \$	18,62 \$	18,76 \$	18,95 \$	19,28 \$	19,67 \$

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

Semaine : 35 heures

Échelon	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
1	15,48 \$	17,07 \$	17,20 \$	17,37 \$	17,67 \$	18,02 \$
2	16,02 \$	17,67 \$	17,80 \$	17,98 \$	18,29 \$	18,66 \$
3	16,59 \$	18,30 \$	18,44 \$	18,62 \$	18,95 \$	19,33 \$
4	17,16 \$	18,92 \$	19,06 \$	19,25 \$	19,59 \$	19,98 \$
5	17,73 \$	19,55 \$	19,70 \$	19,90 \$	20,25 \$	20,66 \$
6	18,34 \$	20,23 \$	20,38 \$	20,58 \$	20,94 \$	21,36 \$
7	18,97 \$	20,92 \$	21,08 \$	21,29 \$	21,66 \$	22,09 \$

2.3 CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Semaine : 38,75 heures

Classes d'emplois	Taux 2010-04-01 au 2010-12-30	Taux 2010-12-31 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
Aide général de cuisine	16,72 \$	17,00 \$	17,13 \$	17,30 \$	17,60 \$	17,95 \$
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	16,25 \$	16,65 \$	16,77 \$	16,94 \$	17,24 \$	17,58 \$

ANNEXE II**FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la salariée ou du salarié et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La Commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La Commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la Commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses personnes à charge¹, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La Commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute salariée ou tout salarié tenant logement qui est déplacé, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette salariée ou ce salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la Commission. Dans le cas où la salariée ou le salarié ne tient pas logement, la Commission paie une allocation de deux cents dollars (200 \$).

Compensation pour le bail

7. La salariée ou le salarié visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la Commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la Commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la Commission.

¹ Aux fins de la présente annexe, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge tel que défini au paragraphe A) de la clause 6-6.01.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La Commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la salariée ou du salarié relocalisé, les dépenses suivantes :
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la Commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la Commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :
 - a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où la salariée ou le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La Commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la Commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la Commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la Commission rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la Commission, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la Commission, ou si la famille de la salariée ou du salarié n'est pas relocalisée immédiatement, la Commission assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller et retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller et retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives à la Commission qui l'engage.

ANNEXE III

**SALARIÉES OU SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA
CONVENTION DE LA BAIE JAMES ET DU NORD QUÉBÉCOIS ET
ASSIGNÉS À MONTRÉAL**

La Commission scolaire Kativik maintient, pour la durée de la présente convention collective, un programme particulier d'avantages accordés aux salariées ou salariés qui sont des bénéficiaires de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et assignés à Montréal.

À cet égard, ce régime particulier à la Commission scolaire Kativik et mis sur pied par cette dernière comprend les éléments ci-après énumérés :

- a) seul la salariée ou le salarié régulier assigné sur une base régulière à Montréal, bénéficiaire de la Convention de la Baie James et du Nord québécois et dont le domicile au sens légal au moment de l'embauche est situé dans une des communautés inuites du Québec est soumis au régime particulier;
- b) ce régime particulier prend fin dès que la salariée ou le salarié est assigné par la Commission dans une des communautés inuites du Québec;
- c) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement additionnelle à son salaire selon les taux suivants :

pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 décembre 1998 :

9 717 \$	avec personne(s) à charge ¹
6 075 \$	sans personne à charge

pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999 :

9 863 \$	avec personne(s) à charge
6 166 \$	sans personne à charge

pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000 :

10 110 \$	avec personne(s) à charge
6 320 \$	sans personne à charge

pour la période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001 :

10 363 \$	avec personne(s) à charge
6 478 \$	sans personne à charge

pour la période commençant le 1^{er} janvier 2002 :

10 622 \$	avec personne(s) à charge
6 640 \$	sans personne à charge

Les clauses 6-6.03 à 6-6.05 de la convention collective s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires à la prime payable au salariée ou salarié qui est soumis au régime particulier;

- d) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment de sa première assignation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge de même que du remboursement du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :
 - deux cent vingt-huit (228) kilogrammes pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kilogrammes pour chaque enfant de moins de douze (12) ans.

¹ Au sens de la clause 6-6.01 de la convention collective.

Ces frais sont assumés par la Commission entre la communauté inuite du Québec dans laquelle la salariée ou le salarié était domicilié au moment de son embauche et Montréal ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

À cet égard, les clauses 6-6.08, 6-6.09, et 6-6.12 de la convention s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- e) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie, au moment ou cesse son assignation régulière à Montréal, du remboursement du coût de transport de ses meubles meublants à son usage personnel autres que ceux fournis par la Commission, et ce de Montréal à sa communauté d'origine ou, selon le cas, à son nouveau point d'affectation à la Commission;
- f) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie des clauses 6-6.13 à 6-6.15, 6-6.17 et 6-6.21 de la convention en faisant les adaptations nécessaires étant entendu que le lieu d'assignation est Montréal et le point de départ la communauté inuite du Québec dans laquelle la salariée ou le salarié était domicilié au moment de son embauche;
- g) la clause 6-6.22 de la convention s'applique en faisant les adaptations nécessaires au salariée ou salarié qui est soumis au régime particulier;
- h) la salariée ou le salarié qui est soumis au régime particulier bénéficie de la politique suivante :
 - 1) la Commission attribue à une salariée ou un salarié nouvellement assigné à Montréal un appartement pris en location par la Commission;
 - 2) toute salariée ou tout salarié régulier peut choisir un appartement de son choix à l'expiration du bail de l'appartement qu'elle ou qu'il occupe présentement à la condition que le bail de ce nouvel appartement soit au nom de la Commission. La Commission peut refuser l'appartement choisi par la salariée ou le salarié si le coût de celui-ci est exorbitant;
 - 3) le loyer de l'appartement sous bail à la Commission et dans lequel réside la salariée ou le salarié est payé par la Commission laquelle en retour retient sur le salaire de la salariée ou du salarié le coût de ce loyer sauf une exonération (subvention) des montants suivants :
 - deux cent soixante-cinq (265 \$) dollars par mois pour la salariée ou le salarié célibataire ou marié ou uni civilement sans enfant;
 - trois cent quatre-vingt (380 \$) par mois pour la salariée ou le salarié avec des enfants qui requièrent une deuxième chambre à coucher;
 - cinq cents (500 \$) dollars par mois pour la salariée ou le salarié ayant deux enfants ou plus et qui ont besoin d'un appartement de trois chambres à coucher.Cette exonération (subvention) s'applique par résidence, peu importe le nombre de salariées ou salariés y résidant.
 - 4) la Commission assume la responsabilité des baux des appartements qu'elle a pris directement à bail;
 - 5) la Commission n'assume aucune responsabilité, ni ne fournit aucune subvention ou exonération pour les appartements qu'elle ne détient pas à bail;
 - 6) la Commission assume la responsabilité de meubler les appartements qu'elle prend à bail;
 - 7) la salariée ou le salarié qui occupe un appartement pris à bail par la Commission, sera tenu entièrement responsable de tous dommages causés à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission;
 - 8) la salariée ou le salarié à qui la Commission impose un appartement ayant plus de pièces qu'elle ou qu'il n'en a besoin, n'aura pas à payer plus que si elle ou il occupait un appartement convenant à ses besoins;
 - 9) la salariée ou le salarié qui choisit d'occuper un appartement plus grand que ne l'exige ses besoins, n'a droit qu'à l'exonération (subvention) équivalente à ses besoins;

- 10) le montant de l'exonération (subvention) prévue à l'alinéa 3) ne peut jamais excéder le coût du loyer;
- 11) la salariée ou le salarié qui cause des dommages à l'appartement ou aux meubles fournis par la Commission ou qui est expulsé par la propriétaire ou le propriétaire de l'appartement peut se voir à l'avenir refuser le bénéfice de la présente politique de logement sur décision au comité exécutif et ce, pour la durée déterminée par le comité exécutif;
- 12) si un conflit survient avec ou entre plusieurs salariées ou salariés quant à l'attribution d'un logement, la Commission tranche le débat en appliquant ce qui lui apparaît juste et équitable dans les circonstances.

ANNEXE IV**LETTRE D'ENTENTE PORTANT SUR LA FORMATION LIÉE À LA
CONNAISSANCE D'UN LOGICIEL SPÉCIFIQUE**

La Commission s'engage à offrir à une fréquence d'une (1) fois par année des activités de perfectionnement à l'attention des salariées et salariés réguliers et portant sur les logiciels spécifiques dont la connaissance est susceptible de constituer une exigence particulière requise pour le comblement des postes définitivement vacants ou nouvellement créés.

La Commission informe les salariées et salariés réguliers du contenu et des modalités de la formation et celle-ci est offerte à ceux qui auront formulé une demande pour participer à cette formation. La Commission se réserve toutefois le pouvoir de fixer un nombre minimum et maximum de participants à ces séances.

Le financement des coûts reliés à ce perfectionnement provient des sommes disponibles au chapitre du perfectionnement.

Pour les fins de la convention collective, un logiciel spécifique est défini comme un logiciel dont l'usage est réservé aux commissions scolaires ainsi que les « logiciels maison » dont l'usage est propre à la Commission scolaire.

ANNEXE V

CONSULTATION DU DOSSIER PERSONNEL

Je, soussigné(e) _____
(nom) (prénom)

autorise _____ ma représentante ou mon représentant syndical à consulter mon dossier personnel au Bureau du Personnel de la Commission scolaire Kativik.

Cette autorisation est valable pour quinze (15) jours du _____ au _____.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Signature : _____

ANNEXE VI

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK
CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

CI-APRÈS APPELÉ(E) LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XII des présentes.

II- Durée du congé à traitement différé et certaines modalités afférentes

- a) Le congé est d'une durée de _____, soit du _____ au _____.
- b) Au retour du congé, la salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.
- c) Dans le cas où la salariée ou le salarié en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent.
- d) La durée du congé doit être d'au moins (6) mois consécutifs et celui-ci ne peut être interrompu pour quelque raison que ce soit et ce, quelle que soit sa durée tel que prévue à la clause 5-10.05.
- e) Au cours du congé, la salariée ou le salarié ne peut recevoir de la Commission ou d'une autre personne ou société avec qui la Commission a un lien de dépendance aucune rémunération autre que le montant correspondant au pourcentage de son traitement déterminé à l'article III pour la durée du contrat.

- f) Malgré toute disposition en raison des avantages et conditions auxquels les salariées ou salariés peuvent bénéficier durant le contrat, le congé à traitement différé ne peut débiter plus tard qu'à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à compter de laquelle le traitement de la salariée ou du salarié a commencé à être différé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit _____ % du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.04 de la convention)

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants :
- Assurance-vie
 - Assurance-maladie
 - Accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III ci-haut
 - Accumulation de l'ancienneté
 - Accumulation de l'expérience
- b) Pendant le congé sabbatique, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat et dont elle ou il jouirait si elle ou il n'avait pas conclu le présent contrat. Cependant, la salariée ou le salarié ne peut bénéficier des dispositions de l'article 6-6.00 pendant la période du congé (disparités régionales).
- f) La Commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-emploi, au Régime québécois d'assurance parentale, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission de la salariée ou du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, à la condition suivante :

la Commission rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ce ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la salariée ou du salarié

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du paragraphe c) de l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la salariée ou du salarié

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

X- Invalidité**A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique :**

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou du salarié, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié :

Dans ce cas, la salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants :

1° elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

2° elle ou il peut mettre fin au contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans :

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent.

XI- Maladie professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une maladie professionnelle ou un accident du travail, l'article 7-8.00 s'applique à la date de l'événement; la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un des choix suivants :

- 1° Interrompt le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (21 ou 20 semaines), congé de paternité (5 semaines) et congé pour adoption (5 semaines)

- 1° Si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt et une (21) ou vingt (20) semaines, selon le cas, pour la congé de maternité, 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, l'article 5-4.00 s'applique, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité, de paternité ou pour adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat. Les conditions prévues à l'article V s'appliquent alors. Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la Commission

Signature de la salariée ou du salarié

c. c. Syndicat

ANNEXE VII

RAPPORT D'ABSENCE

Nom à la naissance : _____	N.A.S. : _____
Prénom : _____	Fonction : _____
Nom de marié(e) : _____	Lieu de travail : _____

ABSENCE									
date de début de l'absence : _____	/	_____	/	_____	dernier jour de l'absence : _____	/	_____	/	_____
	an	mois	jour		an	mois	jour		
durée de l'absence : _____ / _____ / _____ / _____									
	journée(s)	demi-journée(s)	heure(s)						minutes
NATURE DE L'ABSENCE									
<input type="checkbox"/>	Congé de maladie de moins de 4 jours			<input type="checkbox"/>	Congé de maladie de 4 jours et plus				
<input type="checkbox"/>	Responsabilité parentale		<input type="checkbox"/>	Raison personnelle		<input type="checkbox"/>	Vacances		
<input type="checkbox"/>	Congé de maternité			<input type="checkbox"/>	Congé d'adoption		<input type="checkbox"/>	Congé de paternité	
<input type="checkbox"/>	Activité syndicale			<input type="checkbox"/>	Accident de travail		<input type="checkbox"/>	Sans solde	
<input type="checkbox"/>	Union civile			<input type="checkbox"/>	Force majeure :		<input type="checkbox"/>	Autres raisons :	
<input type="checkbox"/>	Congés spéciaux (précisez) :		<input type="checkbox"/>	Décès		<input type="checkbox"/>	Mariage		Lien de parenté : _____

_____	_____
Signature de l'employé(e)	Signature du supérieur immédiat
_____	_____
Date	Date

Autres renseignements pertinents : _____

Remettre au Service des ressources humaines

ANNEXE VIII**RÉVISION DES LISTES D'ARBITRES**

Les parties conviennent de se rencontrer afin de réviser les listes d'arbitres prévues aux clauses 6-1.15 et 9-2.02, au plus tard le 31 octobre 2011.

Entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la conclusion d'une entente entre les parties pour réviser ces listes, celles apparaissant à la convention collective continuent de recevoir application. Toutefois, les personnes dont le nom figure à la clause 9-2.02 et qui pouvaient agir comme arbitre jusqu'au 30 mars 2010 ne peuvent être nommées par le Greffe que sur accord des représentants des parties nationales.

ANNEXE IX

RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FÉMININ ET DU MASCULIN

Règles d'écriture :

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction « ou » placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction « et » placée entre les deux (2) genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples : la salariée ou le salarié a droit...
 toute réunion impliquant des salariées ou salariés...
 toute salariée et tout salarié couverts par le certificat d'accréditation...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples : la représentante ou le représentant...
 aucune salariée ou aucun salarié...
 une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article;

Exemples : chaque salariée ou salarié...
 aux salariées ou salariés...
 à titre de salariée ou salarié...
 d'une étudiante ou d'un étudiant...
 la salariée ou le salarié...

3. Lorsque la désignation de personne est un épécène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemple : sa ou son substitut...

4. Lorsque la désignation de personne est suivi d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux (2) genres;

Exemples : la salariée ou le salarié à temps complet...
 la représentante ou le représentant syndical...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples : la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...
 l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE X**PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL**

1. Si la Commission décide d'implanter un programme d'aide au personnel, elle consulte le Syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du Comité des relations du travail.
2. Le programme d'aide au personnel contient des dispositions à l'effet que la salariée ou le salarié est libre d'y participer et a droit à la confidentialité.

ANNEXE XI

MÉDIATION ARBITRALE

- A) Si la Commission et le Syndicat conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.21, de la procédure de médiation arbitrale, ils informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale.
- B) Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévue à la convention sur la personne devant agir à titre de médiatrice-arbitre ou médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
- C) La médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

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

- D) À défaut de règlement, la médiatrice-arbitre ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément au paragraphe E) qui suit et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.
- E) Conformément aux dispositions du paragraphe D) précédent, 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 XII

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE

1. Le régime de mise à la retraite de façon progressive, ci-après désigné « régime », a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années, dans une proportion telle que le nombre d'heures travaillées par semaine ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.¹

Malgré l'alinéa précédent, la salariée ou le salarié et la Commission peuvent convenir de l'aménagement du nombre d'heures travaillées sur une base autre qu'hebdomadaire.

2. Seule la salariée ou seul le salarié régulier à temps complet ou la salariée ou le salarié régulier à temps partiel dont la semaine régulière de travail est supérieure à quarante pour cent (40 %) de la semaine régulière de travail prévue pour sa classe d'emplois participant à l'un des régimes de retraite actuellement en vigueur (RRF, RREGOP et RRE) peut se prévaloir du régime et ce, une seule fois.
3. Aux fins de la présente annexe, l'entente y mentionnée en fait partie intégrante.
4. Pour se prévaloir du régime, la salariée ou le salarié doit au préalable s'assurer auprès de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) qu'elle ou qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.

La salariée ou le salarié signe le formulaire prescrit par la CARRA et en transmet une copie à la Commission.

5. A) La salariée ou le salarié qui désire se prévaloir du régime doit en faire la demande par écrit à la Commission au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance. Le délai peut être moindre sur accord de la Commission.
B) La demande précise la période envisagée par la salariée ou le salarié pour sa mise à la retraite de façon progressive ainsi que le nombre d'heures travaillées et son aménagement.
C) En même temps que sa demande, la salariée ou le salarié fournit à la Commission une attestation de la CARRA à l'effet qu'elle ou qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente.
6. L'acceptation d'une demande de mise à la retraite de façon progressive est sujette à une entente préalable avec la Commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause.
7. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié reçoit son traitement ainsi que les primes auxquels elle ou il a droit, au prorata des heures travaillées.
8. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.
9. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, la Commission verse sa contribution au régime d'assurance-maladie sur la base du temps travaillé pour la salariée ou le salarié avant le début de l'entente. Elle ou il paie sa propre contribution. La salariée ou le salarié a droit, durant l'entente, au régime d'assurance-vie, dont elle ou il bénéficiait avant le début de l'entente.
10. La Commission et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, l'entente prévoyant les conditions et les modalités relatives à la mise à la retraite de façon progressive.

¹ Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié qui occupe un poste à caractère cyclique ou saisonnier, le nombre d'heures travaillées ne peut être inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée des heures régulières de travail sur une base annuelle.

11. Au cours de la période de mise à la retraite de façon progressive, le traitement admissible pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) des années ou parties d'année visées par l'entente est celui que la salariée ou le salarié aurait reçu ou, pour une période à l'égard de laquelle l'assurance-salaire s'applique, aurait eu droit de recevoir si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime. Le service crédité pour les fins des régimes de retraite (RRF, RREGOP et RRE) est celui qui lui aurait été crédité si elle ou il ne s'était pas prévalu du régime.
12. Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et la Commission doivent verser les cotisations ou contributions au régime de retraite sur la base du traitement applicable, comme si la salariée ou le salarié ne s'était pas prévalu du régime.
13. Sauf pour les dispositions qui précèdent, la salariée ou le salarié qui se prévaut du régime de mise à la retraite de façon progressive est régi par les dispositions de la convention s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel lorsque ses heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze 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 salariée ou le salarié participant au régime est comblé, le cas échéant, selon les dispositions prévues à la clause 7-1.15 de la convention.
15. Dans le cas où la salariée ou le salarié n'aurait pas droit à sa pension à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle déterminées par règlement, l'entente est prolongée jusqu'à la date où la salariée ou le salarié aura droit à sa pension, même si la période totale de mise à la retraite de façon progressive devait excéder cinq (5) ans.

Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par la CARRA.

16. A) Advenant la retraite, la démission, la mise à pied, le congédiement, le décès de la salariée ou du salarié, la fin de la prolongation intervenue, le cas échéant, en vertu de l'article 15, l'entente prend fin à la date de l'événement.
 - B) Il en est de même dans le cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de la Commission.
 - C) L'entente prend également fin lorsque la salariée ou le salarié est relocalisé chez un autre employeur par application des dispositions de la convention, à moins que ce nouvel employeur accepte la continuation de l'entente et à la condition que cette continuation reçoive l'approbation de la CARRA.
 - D) Si l'entente devient nulle ou prend fin en raison de circonstances prévues précédemment ou qui sont déterminées par règlement, le traitement admissible, le service crédité et les cotisations sont déterminés, pour chacune de ces circonstances, de la manière prévue par règlement.
17. Pendant chacune des années visées par l'entente, la salariée ou le salarié a droit à tous les bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions de l'entente.
 18. À la fin de l'entente, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite.

APPENDICE « A » DE L'ANNEXE XII

RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE

DE FAÇON PROGRESSIVE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK
APPELÉE CI-APRÈS LA COMMISSION

ET

NOM : _____ PRÉNOM : _____

ADRESSE : _____

APPELÉ CI-APRÈS LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ

OBJET : RÉGIME DE MISE À LA RETRAITE DE FAÇON PROGRESSIVE**1. Période de mise à la retraite de façon progressive**

La présente entente entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Elle peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles 15 et 16 de l'annexe XII.

2. Temps travaillé

Pendant la durée de l'entente, le nombre d'heures travaillées et son aménagement sont :

Malgré l'alinéa précédent, la Commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir de modifier le nombre d'heures travaillées et son aménagement à la condition toutefois que le nombre d'heures travaillées ne soit pas inférieur à quarante pour cent (40 %) de la durée de la semaine régulière de travail prévue pour sa catégorie d'emplois.

3. Autres modalités d'application du régime convenues avec la salariée ou le salarié

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce ____^e jour du mois de _____ 20__.

Pour la Commission

Signature de la salariée ou du salarié

ANNEXE XIII**LOCALITÉ DE MONTRÉAL**

Aux fins de l'application de la convention, les parties conviennent que la localité de Montréal comprend l'entrepôt de la Commission ainsi que tout bureau administratif qu'elle habite dans un autre territoire municipal à l'extérieur du Nunavik.

ANNEXE XIV

**DROITS PARENTAUX POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ
TEMPORAIRE**

La présente annexe s'applique à la salariée ou au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après :

- A) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la Commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- B) La salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.
- C) La salariée ou le salarié n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- D) Pour ces salariées ou salariés, le congé spécial prévu à la clause 5-4.21 de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu 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 salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE XV**DÉPLACEMENTS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ EN
DEHORS DE LA LOCALITÉ OÙ ELLE OU IL EST AFFECTÉ**

La salariée ou le salarié qui est requis par la Commission de se déplacer de Montréal aux communautés inuites dans le cadre de sa prestation de travail à la Commission peut calculer comme du temps de travail la durée de son voyage en avion de même qu'une période additionnelle maximum d'une heure à l'aller et au retour pour couvrir le temps requis pour se rendre à l'aéroport et en revenir et le temps requis pour enregistrer et recueillir ses bagages.

Malgré les dispositions des clauses 8-2.06, 8-2.07 et 8-3.01, la Commission peut toujours modifier à son gré l'horaire de travail applicable à une salariée ou un salarié qui se déplace de Montréal aux communautés inuites.

ANNEXE XVI**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 XVII**ARBITRAGE DE GRIEFS**

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'instaurer deux nouveaux modes de règlements des griefs soit : la médiation préarbitrale et l'arbitrage accéléré de type « petites créances ».

I- MÉDIATION PRÉARBITRALE

La Commission et le Syndicat peuvent s'entendre pour procéder à une médiation préarbitrale de certains griefs. À cet effet, les parties expédient au greffe un avis conjoint. Le greffe propose aux parties une liste de noms de médiateurs choisis à même la liste de 9-2.02. Lorsque les parties acceptent un nom de cette liste, le greffe fixe dans les meilleurs délais la date de la première rencontre de médiation.

Seul une ou un employé de la Commission ou une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

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

Le greffe en dépose deux (2) copies conformes au Ministre du Travail.

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

À défaut d'un règlement total des griefs compris dans la démarche de médiation préarbitrale, les griefs restant 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 9-2.21.

II- PROCÉDURE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ DE TYPE « PETITES CRÉANCES »**1- Griefs admissibles**

Tout grief peut être déféré à cette procédure à la condition que les parties (Commission et Syndicat) s'entendent explicitement pour qu'il en soit ainsi. Dans ce cas, un avis, signé conjointement par les représentantes ou représentants autorisés des parties constatant l'entente, est expédié au greffe.

À défaut par la Commission et le Syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à la procédure d'arbitrage accéléré, la Commission ou le Syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet, avec copie conforme à l'autre partie.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du Syndicat et celui de la Commission doivent être tous deux reçus au greffe au moins sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

2- Arbitre

L'arbitre est nommé par le greffe; il mène l'enquête, interroge les parties et les témoins qui ont été annoncés auparavant à l'autre partie et peut tenter de concilier les parties à leur demande ou avec leur accord.

3- Représentation

Seul une ou un employé de la Commission ou une ou un employé, ou une ou un élu du Syndicat peuvent représenter les parties; elles peuvent cependant, après l'avoir annoncé d'avance à l'autre partie, s'adjoindre une ou un conseiller.

4- Durée de l'audition

Généralement, l'audition d'une cause dure environ une heure.

5- Sentence

La sentence arbitrale doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion (environ 2 pages). Elle ne peut être citée ou utilisée par quiconque à l'égard de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que ce grief ne porte sur un litige identique entre la Commission et le Syndicat et portant sur les mêmes faits et clauses.

L'arbitre rend sa sentence et en fait parvenir une copie aux parties dans un délai maximum de cinq (5) jours ouvrables de l'audition. Il en dépose également l'original signé au greffe.

6- Champ d'application

Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent, en les adaptant à la procédure d'arbitrage accéléré prévue à la présente annexe, à l'exception de la clause 9-2.03, du deuxième alinéa de la clause 9-2.08, des clauses 9-2.09, 9-2.11, 9-2.13, du premier alinéa de la clause 9-2.14, des premier, deuxième et troisième alinéas de la clause 9-2.15, du premier alinéa de la clause 9-2.16 et des clauses 9-2.22 et 9-2.23.

III- AUTRES MESURES CONTRIBUANT À L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF DE RÉDUIRE LES COÛTS DU SYSTÈME D'ARBITRAGE ET D'EN AMÉLIORER L'EFFICACITÉ

Dans le but de répondre à l'objectif de réduire les sommes consacrées aux frais et honoraires des arbitres et d'augmenter le nombre de griefs solutionnés, les parties conviennent :

- de favoriser l'utilisation des procédures de médiation préarbitrale et d'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de tenir à jour une liste des demandes conjointes en regard de la médiation préarbitrale et de l'arbitrage accéléré de type « petites créances »;
- de soumettre cette liste régulièrement à l'arbitre en chef ou à la greffière ou au greffier en chef, pour lui permettre de déterminer la date d'une première rencontre.

ANNEXE XVIII

**MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PRIME DE SÉPARATION
EN VERTU DE L'ARTICLE 7-7.00****1. Règles générales**

- 1.1 Au plus tard trente (30) jours avant la date prévue pour le versement ou le début du versement de la prime de séparation, la salariée ou le salarié indique, sur un formulaire prévu à cette fin fourni par la Commission, son choix du mode de versement de la prime parmi ceux qui sont décrits ci-après.
- 1.2 Pour être valide, le formulaire rempli par la salariée ou le salarié doit être signé par la Commission, le Syndicat et la salariée ou le salarié.
- 1.3 À défaut de remettre le formulaire prévu dans le délai prescrit, la salariée ou le salarié est réputé avoir choisi la modalité décrite à l'article 2.1 ci-dessous.

2. Modalités de versement de la prime, au choix de la salariée ou du salarié

- 2.1 La prime est remise en un seul versement, à la dernière journée de travail de la salariée ou du salarié. La Commission remet la prime directement à la salariée ou au salarié ou à l'institution financière choisie par ce dernier, dans un véhicule d'épargne-retraite autorisé. La Commission est avisée du nom de l'institution financière choisie par la salariée ou le salarié au moins deux semaines avant la date prévue pour la remise de la prime.
- 2.2 La prime est versée au 1^{er} de chaque mois suivant la dernière journée de travail de la salariée ou du salarié et ce, durant le nombre de mois de prime auquel cette dernière ou ce dernier a droit.

Le premier versement sera d'un montant de deux (2) mois de prime; chaque versement suivant sera d'un montant de un (1) mois de prime. Ainsi, une prime de douze (12) mois sera versée en onze (11) versements : le premier paiera deux (2) mois de prime et suivront dix (10) versements égaux payant chacun un (1) mois de prime. Une prime de moins de douze (12) mois sera payée de la même manière en faisant les adaptations nécessaires quant au nombre total de versements.

- 2.3 La prime est versée en deux (2), trois (3) ou quatre (4) versements égaux selon le choix de la salariée ou du salarié, à des dates convenues entre la Commission et la salariée ou le salarié et indiquées sur le formulaire rempli par cette dernière ou ce dernier.
- 2.4 La prime est versée à raison de 1/26 du traitement annuel de la salariée ou du salarié, à tous les deux jeudis, jusqu'à épuisement de la prime allouée.
- 2.5 Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié admissible à la retraite, ou qui le deviendra à la fin de la période couverte par la prime, celle-ci prend la forme d'une préretraite selon les conditions et modalités prévues au paragraphe A) de la clause 7-3.15.
- 2.6 La Commission peut convenir de modalités différentes avec une salariée ou un salarié pourvu que le Syndicat y consente conformément à la clause 2-2.03 de la convention.

FORMULAIRE

ENTENTE SUR LES MODALITÉS DE VERSEMENT DE LA PRIME PRÉVUE À L'ARTICLE 7-7.00

Conformément à l'article 1.1 de l'annexe XVIII, il est convenu que la prime de séparation prévue à l'article 7-7.00 soit versée à _____ selon les modalités indiquées ci-après :

- En un seul versement selon la formule prévue à l'article 2.1 de l'annexe XVIII.
- Mensuellement selon la formule prévue à l'article 2.2 de l'annexe XVIII.
- En 2, 3 ou 4 versements égaux selon la formule prévue à l'article 2.3 de l'annexe XVIII :

aux dates suivantes :

- Bimensuellement selon la formule prévue à l'article 2.4 de l'annexe XVIII.
- Sous forme d'un congé de préretraite selon la formule prévue à l'article 2.5 de l'annexe XVIII.
- Entente particulière selon l'article 2.6 de l'annexe XVIII :

modalités :

Fait à _____, ce _____^e jour du mois de _____ 20__.

Signature de la salariée ou du salarié

Signature de la représentante ou du représentant syndical

Pour la Commission : _____

Date : _____

Cette entente n'est valide que si elle est signée par les trois (3) parties.

ANNEXE XIX**DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LES POSTES PROPRES À
LA COMMISSION SCOLAIRE KATIVIK**

La Commission et le Syndicat conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention pour déterminer les descriptions de tâches de postes propres à la Commission scolaire Kativik et demander aux autorités compétentes de les inclure au Plan de classification pour le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires francophones.

ANNEXE XX

**LETTRE D'ENTENTE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL
DES SALARIÉES ET SALARIÉS EMBAUCHÉS POUR EXERCER
DES FONCTIONS DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION
DES ADULTES OU DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU
SCOLAIRE OU À TITRE DE SURVEILLANTE OU SURVEILLANT
D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR
SEMAINE OU À TITRE DE SALARIÉE OU SALARIÉ DE
CAFÉTÉRIA TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR
SEMAINE**

Considérant qu'à la date de la signature de la présente convention, il n'y a pas de salariée ou salarié à la Commission travaillant dans le cadre des cours d'éducation aux adultes ou dans un service de garde en milieu scolaire ou travaillant dix (10) heures ou moins par semaine à titre de surveillante ou surveillant d'élèves ou dix (10) heures ou moins à titre de salariée ou salarié de cafétéria.

Les parties conviennent d'appliquer, en les adaptant, à la salariée ou au salarié embauché postérieurement à la date de la signature de la convention collective, 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 XXI

LISTE DES COMMISSIONS SCOLAIRES SUR LE TERRITOIRE
DES DIRECTIONS RÉGIONALES

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

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

ANNEXE XXII

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA POLITIQUE DE LOGEMENT

Les parties reconnaissent qu'un logement adéquat constitue un élément favorisant le mieux-être des salariées et salariés oeuvrant sur le territoire de la Commission.

Le logement attribué à la salariée ou au salarié devra être, au moment de l'attribution, en bon état de réparation, de propreté et d'habitabilité. La salariée ou le salarié est, pour sa part, tenu de maintenir le logement dans le meilleur état possible, sous réserve de l'usure normale, mais n'est pas responsable de toute détérioration hors de son contrôle.

Les réparations nécessaires et essentielles à la jouissance du logement devront être effectuées dans un délai raisonnable en tenant compte des contraintes inhérentes au contexte nordique et d'éloignement.

L'attribution du logement devra se faire en tenant compte des modalités prévues à la directive sur le logement. De plus, la salariée ou le salarié qui a un logement adéquat au sens de la directive du logement ne peut déplacer un autre employé, mais peut déménager dans un logement libre ou dont la construction vient d'être complétée, avec le consentement de la Commission.

À moins de circonstances imprévues, aucune salariée ou aucun salarié ne peut être forcé de partager son logement ou de partager le logement d'un autre employé.

ANNEXE XXIII

CLASSEMENT DE CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

La présente annexe s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant la date d'échéance de la convention.

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

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la Commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La Commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut, de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

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

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

ANNEXE XXIV

**MESURES TRANSITOIRES POUR LES CLASSES D'EMPLOIS :
CONCIERGE, CONCIERGE DE NUIT, OUVRIÈRE OU OUVRIER
D'ENTRETIEN, CLASSE II, TECHNICIENNE OU TECHNICIEN EN
DOCUMENTATION ET TECHNICIENNE OU TECHNICIEN DE
TRAVAUX PRATIQUES**

Attendu que l'édition du 7 février 2011 du Plan de classification comprend dorénavant les classes d'emplois suivantes : concierge, classe I; concierge, classe II; concierge de nuit, classe I et concierge de nuit, classe II;

Attendu que l'annexe I de la convention collective 2010-2015 - taux et échelles de traitement horaires - comprend dorénavant les classes d'emplois suivantes : concierge, classe I; concierge, classe II ; concierge de nuit, classe I; concierge de nuit, classe II;

Attendu que l'édition du 7 février 2011 Plan de classification ne comprend plus les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit;

Attendu que l'édition 7 février 2011 du Plan de classification comporte des modifications aux classes d'emplois suivantes : ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II, technicienne ou technicien en documentation et technicienne ou technicien de travaux pratiques;

Attendu la nécessité de faire connaître aux salariées et salariés concernés par les modifications ci-devant mentionnés, la classe d'emplois qui leur est attribuée en fonction de l'édition 7 février 2011 du Plan de classification;

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

- 1) La salariée ou le salarié détenant l'une des classes d'emplois prévues au tableau ci-dessous reçoit un avis de classement lui attribuant à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la classe d'emplois selon l'édition 7 février 2011 du Plan de classification correspondant à la classe d'emplois¹ détenue avant la signature de la convention collective;
- 2) L'avis de classement est transmis au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après l'entrée en vigueur de la convention collective. Une copie de l'avis de classement est transmise au syndicat;
- 3) Les salariées ou salariés concernés par le tableau reproduit au paragraphe 4) sont intégrés selon les taux et échelles de traitement horaires mentionnés à l'annexe I de la convention collective 2010-2015, au même échelon et aux mêmes taux correspondant aux taux et échelles de traitement horaires mentionnés à l'annexe I de la convention collective 2005-2010;

¹ Pour les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies et apparaissant à l'annexe I de la convention collective 2005-2010 - taux et échelles de traitement horaires - est ajoutée à ces classes d'emplois.

4)

Classe d'emplois¹ avant la date d'entrée en vigueur de la convention 2010-2015	Classe d'emplois à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention 2010-2015
Technicienne ou technicien en documentation.	Technicienne ou technicien en documentation.
Technicienne ou technicien de travaux pratiques.	Technicienne ou technicien de travaux pratiques
Concierge (9 275 m ² et plus)	Concierge, classe I
Concierge (moins de 9 275 m ²)	Concierge, classe II
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus)	Concierge de nuit, classe I
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²)	Concierge de nuit, classe II
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalière ou journalier)	Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II

- 5) L'intégration des salariées ou salariés concernés par les dispositions qui précèdent, ne peut donner lieu à un ajustement salarial ou à un rappel de traitement, ni correspondre à une modification dans les fonctions au sens de l'article 6-1.00 de la convention collective;
- 6) Seule une mauvaise application d'une disposition de la présente annexe peut faire l'objet d'un grief en vertu de la convention collective.

¹ Pour les classes d'emplois de concierge et de concierge de nuit, la mention relative aux superficies et apparaissant à l'annexe I de la convention collective 2005-2010 - taux et échelles de traitement horaires - est ajoutée à ces classes d'emplois.

ANNEXE XXV

**LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE
DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES
PUBLICS****1. Modifications législatives**

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics¹ (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

2. Nombre d'années de service

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) années au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) années doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) années au 1^{er} janvier 2011.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) années.
- Une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension.
- Tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

3. Crédits de rente

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de racheter du service antérieur sous forme de crédits de rente est abolie.

4. Formule de cotisation

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'appendice 1.

La compensation, telle que décrite à l'appendice 1, représente un montant permettant à une personne cotisante dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'elle verserait si l'exemption de trente-cinq pour cent (35 %) du MGA était maintenue.

¹ L.R.Q., c. R-10.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des personnes participantes. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

5. Banque de quatre-vingt-dix (90) jours

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

6. Fréquence des évaluations actuarielles

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

7. Clause d'indexation

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC - trois pour cent (3 %) avec un minimum de cinquante pour cent (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées selon la clause d'indexation (IPC - trois pour cent (3 %)).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, à la suite d'une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt pour cent (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des personnes participantes est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt pour cent (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des personnes participantes.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux personnes retraitées à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des personnes participantes. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des personnes participantes, payables aux personnes retraitées en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

8. Modifications des régimes de retraite

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

APPENDICE 1

FORMULE DE COTISATION

A- La cotisation de la personne participante au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA)

Où MGA : Maximum des gains admissibles

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

B- À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation en A est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point A)

ANNEXE XXVI

MODIFICATIONS À LA LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS SIGNÉE LE 9 JUILLET 2010

Dans le cadre de la mise en oeuvre des dispositions législatives faisant suite à la signature de la lettre d'intention, deux modifications sont apportées à cette dernière.

Le premier élément porte sur l'élimination d'une situation pour laquelle une personne participante ne pouvait atteindre trente-huit (38) années de service créditées. En effet, considérant les impacts administratifs de distinguer la prestation d'assurance-salaire de longue durée de celle de courte durée, la réserve à l'effet qu'« une personne qui bénéficie d'une prestation d'assurance-salaire de longue durée ne peut accumuler au-delà de trente-cinq (35) années pouvant être créditées aux fins du calcul de la pension » est supprimée.

Le second élément consiste à préciser plus clairement l'objectif visé par les parties en ce qui concerne l'élimination du service reconnu sous forme de crédits de rente. Le libellé doit plutôt se lire ainsi :

« À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie ».

ANNEXE XXVII

**LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION D'UN
GROUPE DE TRAVAIL « OUVRIÈRES SPÉCIALISÉES ET
OUVRIERS SPÉCIALISÉS »**

1. Les parties conviennent de former un groupe de travail mixte intersectoriel composé de cinq (5) personnes représentantes des syndicats et de cinq (5) personnes représentantes de l'employeur. Ce comité a pour mandat d'examiner la situation relative à l'attraction et à la rétention de la main-d'oeuvre dans le cas des titres d'emplois d'ouvrières spécialisées et d'ouvriers spécialisés des secteurs public et parapublic qui apparaissent en annexe. Le cas échéant, le groupe de travail précisera la nature des problématiques identifiées.
2. Le groupe de travail déposera aux parties négociantes ses recommandations, conjointes ou non, au plus tard le 31 décembre 2011.

Annexe

Ouvrières spécialisées et ouvriers spécialisés

#	Titre d'emplois	Fonction publique	Santé Services sociaux	Soutien scolaire	Soutien Cégep
1	Calorifugeuse ou calorifugeur		6395		
2	Conductrice ou conducteur de véhicules lourds/Conductrice ou conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe II	459-20	6355	5308	C926
3	Conductrice ou conducteur de véhicules et d'équipements mobiles, classe I	459-15			
4	Débosseuse ou débosseleur - peintre	436-10			
5	Ébéniste/Menuisière-ébéniste ou menuisier-ébéniste	410-05	6365	5102	C716
6	Électricienne ou électricien	421-10	6354	5104	C702
7	Ferblantière ou ferblantier		6369		
8	Briquetière-maçonne ou briqueteur-maçon	414-10			
9	Machiniste, mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur/Specialiste en mécanique d'ajustage/Machiniste	434-20	6353	5125	
10	Maître électricienne ou maître électricien/Électricienne ou électricien, classe principale/Chef électricienne ou chef électricien	421-05	6356	5103	C704
11	Maître mécanicienne ou maître mécanicien de machines frigorifiques		6366		
12	Maître plombière ou maître plombier/Maître mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie		6357	5114	
13	Mécanicienne ou mécanicien, classe I	434-05		5106	
14	Mécanicienne ou mécanicien de garage/Mécanicienne ou mécanicien, classe II	43410	6380	5137	
15	Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes	417-05 à 417-95	6383	5107 à 5110	C726 à C744
16	Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques/Frigoriste/Mécanicienne ou mécanicien en réfrigération	418-10	6352		
17	Mécanicienne ou mécanicien d'entretien/Millwright		6360		C719
18	Menuisière ou menuisier/Menuisière ou menuisier d'atelier/Charpentière-menuisière ou charpentier-menuisier	410-10 410-15	6364	5116	C707
19	Ouvrière ou ouvrier d'entretien général/Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	416-05	6388	5117	C708
20	Peintre	413-10	6362	5118	C709
21	Plâtrière ou plâtrier		6368		
22	Plombière ou plombier/Mécanicienne ou mécanicien en tuyauterie/Tuyauteuse ou tuyauteur/Mécanicienne ou mécanicien en plomberie - chauffage	420-05	6359	5115	C706
23	Préposée ou préposé à l'aéroport	462-10			
24	Serrurière ou serrurier		6367	5120	
25	Soudeuse ou soudeur/Forgeronne-soudeuse ou forgeron-soudeur	435-10 435-05	6361	5121	
26	Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien			5126	

ANNEXE XXVIII

MODALITÉS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À LA PERSONNE SALARIÉE DONT LA CLASSE D'EMPLOIS EST VISÉE PAR UN AJUSTEMENT SALARIAL RÉSULTANT DE L'EXERCICE SUR LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

- 1) La salariée ou le salarié a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de ses services, à un montant égal à la différence entre :
 - le traitement qu'elle ou il aurait dû recevoir à compter du 31 décembre 2010 jusqu'à la date du versement de la rétroactivité et le traitement qu'elle ou il a reçu, et ce, en application des nouveaux taux et échelles de traitement.

Sauf pour la salariée ou le salarié visé au paragraphe 2), les sommes dues sont versées au plus tard le 30 septembre 2011.

- 2) La salariée ou le salarié qui n'est plus à l'emploi de la Commission au moment du paiement de la rétroactivité prévue au paragraphe 1) doit faire une demande écrite de paiement afin que le montant d'ajustement salarial qui lui est dû lui soit versé.

En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être effectuée par ses ayants droit, selon les mêmes modalités.

- 3) Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001).
- 4) La section 2 de l'annexe I ainsi que la présente annexe ne peuvent faire l'objet d'un grief en vertu du chapitre 9-0.00 de la convention 2010-2015.