



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

S3

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES
(CPNCC)

ET

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)

AMENDEMENTS

AMENDEMENT DU 1992-07-03

Pages: I - IV - V - VI

Pages: 9, 12, 22, 44 à 47, 54, 54a, 55, 56, 63, 68, 69, 80, 80a, 80b, 81,
82, 87, 92, 93, 100, 101, 152, 153, 157, 159, 163 à 182, 192, 199,
203a à 203f, 211, 228 à 233

SECTION DES AMENDEMENTS

Pages: A-50 à A-100

69-7131(6)

1989-1991



* 0 5 3 1 *

Dépôt légal: 3ième trimestre 1990
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-15077-5

INSTRUCTIONSDEMISE À JOURSUPPRIMER LES PAGESINSÉRER LES PAGES

I - VI	(Table des matières)	I - VI	<input type="checkbox"/>
9 - 12		9 - 12	<input type="checkbox"/>
21 - 22		21 - 22	<input type="checkbox"/>
43 - 48		43 - 48	<input type="checkbox"/>
53 - 56		53 - 56	<input type="checkbox"/>
63 - 70		63 - 70	<input type="checkbox"/>
79 - 82		79 - 82	<input type="checkbox"/>
87 - 88		87 - 88	<input type="checkbox"/>
91 - 94		91 - 94	<input type="checkbox"/>
99 - 102		99 - 102	<input type="checkbox"/>
151 - 154		151 - 154	<input type="checkbox"/>
157 - 160		157 - 160	<input type="checkbox"/>
163 - 182		163 - 182	<input type="checkbox"/>
191 - 192		191 - 192	<input type="checkbox"/>
199 - 200		199 - 200	<input type="checkbox"/>

INSTRUCTIONSDEMISE À JOURSUPPRIMER LES PAGES

203 - 204

211 - 212

227 -

INSÉRER LES PAGES

203 - 204

211 - 212

227 - 233

AJOUTER LES PAGES

SECTION DES AMENDEMENTS:

A-50 - A-100

Mise à jour effectuée par: _____ le: _____

NOTE: À conserver pour fins de vos dossiers.

POUR UN CHANGEMENT D'ADRESSE OU UNE DEMANDE D'INFORMATION, VEUILLEZ COMMUNI-
QUER AVEC LE CPNCC: - TEL. BUR.: (418) 643-9865
- TEL. FAX : (418) 643-7926
- COURRIER: CPNCC
955, CHEMIN SAINT-LOUIS
QUÉBEC, (QUÉBEC) G1S 4S4

TABLE DES MATIERES

1-0.00	But de la convention, définitions, respect des droits et libertés de la personne, harcèlement sexuel 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 sexuel en milieu de travail.....	6
1-5.00	Accès à l'égalité.....	7
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	9
2-2.00	Reconnaissance.....	12
& 2-3.00	Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire embauché pour une période prévue d'au moins deux (2) mois dans le cadre d'un remplacement [clause 7-1.16 f)] ou d'un surcroît de travail [clause 7-1.17 c)].....	12
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Représentation syndicale.....	13
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	14
3-3.00	Libérations syndicales.....	15
3-4.00	Affichage et distribution.....	16
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales.....	17
3-6.00	Retenue syndicale.....	18
3-7.00	Régime syndical.....	18
3-8.00	Documentation.....	19
4-0.00	Comité de relations du travail, information et participation au conseil d'orientation	
4-1.00	Comité de relations du travail.....	21
4-2.00	Information.....	21
4-3.00	Participation au conseil d'orientation.....	22
& 4-4.00	Participation à des comités É.H.D.A.A.....	22

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	23
5-2.00	Jours chômés et payés.....	25
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	26
5-4.00	Droits parentaux.....	44
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	57
5-6.00	Vacances.....	57
5-7.00	Perfectionnement.....	61
5-8.00	Responsabilité civile.....	63
5-9.00	Congé sans traitement.....	64
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	66
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	67
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	70
6-3.00	Traitement.....	74
6-4.00	Primes.....	80b
6-5.00	Autres primes.....	82
6-6.00	Logement.....	82
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement.....	82
6-8.00	Vérification des fournaises.....	83
6-9.00	Disparités régionales.....	85
6-10.00	Location et prêt de salles.....	93
6-11.00	Versement de la paie.....	94
7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Postes vacants.....	96
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	101
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	103
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	114
7-5.00	Incapacité partielle.....	120
7-6.00	Travail à forfait.....	121

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	123
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	125
8-3.00	Temps supplémentaire.....	127
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	129
8-5.00	Santé et sécurité.....	131
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	133
8-7.00	Changements technologiques.....	133
9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage, d'arbitrage sommaire et mésentente	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	135
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	137
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage.....	141
9-4.00	Mésentente.....	142
10-0.00	Dispositions particulières concernant certaines salariées ou certains salariés	
10-1.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	143
10-2.00	Pour la salariée ou le salarié de cafétéria et pour la surveillante ou le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.....	147
10-3.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.....	150
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	154
11-2.00	Impression de la convention.....	154
11-3.00	Arrangements locaux.....	155
11-4.00	Annexes et lettres d'entente.....	156
11-5.00	Interprétation des textes.....	156
11-6.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	156

ANNEXES

- Annexe A Échelles de traitement.....159
- Annexe B Frais de déménagement.....183
- Annexe C Contrat relatif au régime de congé sabbatique à traitement différé.....186
- Annexe D Droits parentaux.....192
- Annexe E Lettre d'intention relative au RREGOP.....193
- Annexe E-1 Modalités d'application du régime de mise à la retraite de façon progressive198a
- Annexe F Accès à l'égalité (Non arbitral).....199
- Annexe G Programme d'aide au personnel.....200
- Annexe H Règles d'écritures relatives à l'utilisation du féminin et du masculin.....201
- Annexe I Médiation arbitrale.....203
- & Annexe J Lettre d'intention relative aux régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRF).....203a
- & Annexe K Protocole d'entente sur la réussite éducative.....203c (Non arbitral)
- & Annexe L Traitements, échelles de traitements et primes.....203f

LETTRES D'ENTENTE

No. 1	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.....	204
No. 2	Intégration de salariées ou salariés à la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés.....	205
No. 3	Comité technique sur les assurances.....	207
No. 4	Réaffectation d'une salariée ou d'un salarié au-delà de cinquante (50) kilomètres.....	208
No. 5	Griefs et arbitrages.....	209
No. 6	Règlement des mésententes.....	210
No. 7	Classement de certaines salariées ou certains salariés...	211
No. 8	Lettre d'entente concernant la commission scolaire des Mille-Iles relative aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.04, 7-3.05 et 7-3.06 de la convention.....	212
No. 9	Normes de transfert et d'intégration.....	213
No. 10	Droits parentaux.....	214
No. 11	Disparités régionales.....	215
No. 12	Modification au titre de certaines classes d'emplois.....	216
No. 13	Plan de classification.....	217
No. 14	Classement des localités.....	218
No. 15	Service de garde.....	219
No. 16	220
Δ No. 17	Facturation magnétique des primes d'assurances collectives.....	225
& No. 18	Retrait des références au titre du supérieur immédiat relativement aux classes d'emplois de secrétaire de direction, secrétaire d'école et secrétaire.....	228
& No. 19	Déblayage des griefs de classement.....	229
& No. 20	L'évaluation des emplois.....	230
& No. 21	Loi sur les normes du travail.....	232
& No. 22	Nouvelles dispositions au 30 juin 1994 concernant 2-1.01 B), 2-3.00, 7-1.16 f), 7-1.17 c).....	233
Δ	1991-11-01	
&	1992-07-03	

AMENDEMENTS:

- (1) Amendement du 1991-01-25
- (2) Amendement du 1991-02-14
- ** (3) 1991-01-01 Indexation
- ^ (4) Amendement du 1991-06-19
- Δ (5) Amendement du 1991-11-01
- Δ (5) Amendement du 1991-11-01
- & (6) Amendement du 1992-07-03

&

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, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13,
 - 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.31, 1-2.33,
 - 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-2.00 Reconnaissance
- 2-3.00 Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire embauché pour une période prévue d'au moins deux (2) mois dans le cadre d'un remplacement [clause 7-1.16 f)] ou d'un surcroît de travail [clause 7-1.17 c)]
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-2.00 Jours chômés et payés
(à la condition qu'elle ou 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 Taux et échelles de traitement
- 6-4.00 Primes
- 6-5.00 Autres primes
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-8.00 Vérification des fournaises

&

2-1.01 (suite)

6-9.00 Disparités régionales: seules les clauses suivantes s'appliquent:

6-9.01, 6-9.02, 6-9.03, 6-9.04 et 6-9.16

6-10.00 Location et prêt de salles
6-11.00 Versement de la paie
7-1.03 I) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
8-2.00 Semaine et heures de travail
8-3.00 Temps supplémentaire
8-5.00 Santé et sécurité
8-6.00 Vêtements et uniformes
10-1.00 Éducation des adultes
11-2.00 Impression de la convention
11-3.00 Arrangements locaux
11-4.00 Annexes et lettres d'entente
11-5.00 Interprétation des textes
11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
Annexe A Taux et échelles de traitement

b) La salariée ou le salarié temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus* bénéficie, en plus, des clauses ou articles suivants:

3-3.00 Libérations syndicales: seules les clauses suivantes s'appliquent:

3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08

5-1.00 Congés spéciaux
5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 10 de la convention)
5-6.00 Vacances
5-7.02 A) Perfectionnement organisationnel
5-7.02 B) Perfectionnement fonctionnel
7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle
Sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement.
Annexe D Droits parentaux

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

c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.28 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de 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.

* Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques et la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.05 A) ne constituent pas une interruption de travail.

2-1.01 (suite)

- 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 il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une salariée ou 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 (50%) pour cent de la période d'essai visée à la clause 1-2.16.
- g) 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 un salarié occupe un poste à temps partiel, les dispositions pertinentes s'appliquent; toutefois, lorsqu'il y a lieu à une application au prorata des heures régulières rémunérées, des modalités spécifiques, s'il en est, sont prévues à chacun des articles.

D) POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

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 ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

F) POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention.

2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'une salariée ou d'un salarié ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, 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.

&

Page modifiée

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des salariées et salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'application de la convention; en outre, la commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale 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 à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

Les parties négociantes à l'échelle nationale n'ont pas droit au grief ni à l'arbitrage, sauf si autrement prévu.

2-2.03 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date de la signature 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 à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariées et salariés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale 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.

& 2-3.00* PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE
EMBAUCHÉ POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE D'AU MOINS DEUX (2) MOIS DANS
LE CADRE D'UN REMPLACEMENT [CLAUSE 7-1.16 f)] OU D'UN SURCROÏT
DE TRAVAIL [CLAUSE 7-1.17 c)]

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

À défaut d'entente entre les parties locales sur cette matière avant le 15 novembre 1992, le texte reproduit en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 constitue le texte convenu entre les parties locales et s'appliquera à compter de cette date tant qu'il ne sera pas modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales.

* Cette disposition est modifiée au 30 juin 1994. La nouvelle disposition est prévue à la lettre d'entente No 22.

- CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL, INFORMATION ET PARTICIPATION AU CONSEIL D'ORIENTATION
- 4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL
- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité consultatif appelé "Comité de relations du travail".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux et trois (3) représentantes ou représentants de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentantes ou représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentantes ou représentants auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 4-1.04 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des salariées et salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement en vertu des dispositions de la convention.
- Le comité peut soumettre à la commission toute recommandation sur les matières de sa compétence. Copie de cette recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.
- 4-1.05 À une réunion subséquente du comité de 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 de relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les salariées et salariés.
- 4-2.00 INFORMATION
- 4-2.01 Au moins une fois par année financière, la commission convoque les salariées et salariés alors en service à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement, par service, par immeuble, par école ou par centre d'éducation des adultes, durant les heures de travail, au moment déterminé par la commission. Si parmi les salariées ou salariés qui y assistent, aucune ou aucun n'est déléguée ou délégué syndical ou représentante ou représentant syndical, la salariée ou le salarié agissant comme déléguée ou délégué pour le service ou l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03 selon le cas, peut y assister sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement; en cas d'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 assister à la réunion, sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

&

Page modifiée

4-2.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat copie de l'organigramme en vigueur.

4-3.00 PARTICIPATION AU CONSEIL D'ORIENTATION

4-3.01 Chaque année avant le 15 octobre, les membres du personnel de soutien affectés à l'école se réunissent en assemblée pour élire une ou un des leurs comme représentante ou représentant au conseil d'orientation.

4-3.02 La représentante ou le représentant élu conformément à la clause précédente peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, le cas échéant, ni remboursement pour assister aux rencontres du conseil d'orientation.

& 4-4.00 PARTICIPATION À DES COMITÉS É.H.D.A.A.

4-4.01 Le syndicat désigne, parmi les salariées ou salariés concernés, une représentante ou un représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficultés d'adaptation et d'apprentissage prévu à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique.

4-4.02 Une salariée ou un salarié concerné participe aux rencontres du comité ad hoc mis sur pied par la directrice ou le directeur d'école dans le but d'assurer l'étude de cas ou le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficultés d'adaptation ou d'apprentissage.

4-4.03 Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

5-3.45 (suite)

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'une salariée ou d'un salarié ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la salariée ou du salarié en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également la salariée ou le salarié ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle ou il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit de la salariée ou du salarié en vertu de la clause 5-3.44 à la date de la signature de la présente convention, sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

- B) La salariée ou le salarié peut utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe 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 il ait déjà épuisé ses jours de congés-maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

5-3.46

Les jours de congés-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 congés-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 subordonnement aux 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-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.

&

Page modifiée

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

&

Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui sont mariés et cohabitent, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié du secteur public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration du Canada (E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

&

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 de prestation supplémentaire de chômage.

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 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

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 ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y rattachés.

&

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

&

&

5-4.05 (suite)

La salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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.

5-4.07

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.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.08

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 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.

&

5-4.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.12:

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent** de son traitement hebdomadaire de base;

&

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

&

** 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exonérée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle, équivaut en moyenne à sept (7) p. cent de son traitement.

&

1992-07-03

&

Page modifiée

& 5-4.09 (suite)

- B) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage 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. A 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 E.I.C.

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier sous-paragraphe du présent paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- C) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe B) de la présente clause, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.07, la commission verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet 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 au paragraphe précédent, doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

& 1992-07-03

&

& 5-4.09 (suite)

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

& 5-4.10 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

A) la salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service* a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant:

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

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 (95) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;

ou

b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée qui occupe un poste à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) p. cent.

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

5-4.11 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.09 et 5-4.10

- A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de versement de la paie des salariés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

La Commission des droits de la personne
Les Commissions de formation professionnelle
La Commission des services juridiques
Les Conseils de la santé et des services sociaux
Les Corporations d'aide juridique
L'Office de la construction du Québec
L'Office franco-québécois pour la jeunesse
La Régie des installations olympiques
La Société des loteries et courses du Québec
La Société des traversiers du Québec
La Société immobilière du Québec
Le Musée du Québec
Le Musée de la Civilisation
Le Musée d'Art contemporain
La Société des établissements de plein air du Québec
La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires

et tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985 Chap. 12).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné 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 réfère au traitement de base à partir duquel ces prestations ont été établies.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

5-4.20 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

Durant ce congé de paternité, le salarié bénéficie des avantages prévues au premier paragraphe de la clause 5-4.13 en autant qu'il y ait normalement droit.

CONGÉS POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

5-4.21 A) La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

Durant le congé pour adoption, la salariée ou le salarié a droit aux avantages prévus à la clause 5-4.13, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit et, au terme de ce congé, elle ou il réintègre son poste, sous réserve que dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Pour chaque semaine de ce congé, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement de la paie applicable est à la semaine.

B) 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. S'il en résulte une adoption, la salariée ou le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption 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. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

&

Page modifiée

5-4.21 (suite)

Le congé pour adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement prévu à la présente clause, en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la salariée ou le salarié en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

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 plein ou à temps partiel prévu au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, la salariée ou le salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

5-4.22

La commission doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée ou le salarié à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.25.

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

&

5-4.23

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la salariée ou le salarié n'a droit qu'à son congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

5-4.24

Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 à 5-4.23 ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

&

1992-07-03

&

CONGÉ SANS TRAITEMENT À TEMPS PLEIN OU À TEMPS PARTIEL POUR MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

& 5-4.25

Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein 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 bénéficiaire, de l'une des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées:

- a) un congé sans traitement à temps plein d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié;
- b) un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, congé qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

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

La 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 plein 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 plein 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 congés par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent 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, 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.

& 1992-07-03

&

& 5-4.25 (SUITE)

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congés 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.

5-4.26

Au cours du congé sans traitement, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Elle ou il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle ou il en fait la demande au début du congé et si elle ou il verse la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

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

&

Malgré les paragraphes précédents, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

5-4.27

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

5-4.28

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 par la clause 5-4.25 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.

&

5-4.29

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 trente-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

Au retour de ce congé sans traitement à temps plein 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.

& 1992-07-03

&

Page modifiée

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

& 5-4.30 Un congé sans traitement à temps plein 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 socio-affectif 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 5-4.25 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

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

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

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant cette absence.

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.31 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 d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze (95) p. cent de la somme constituée par son traitement de base et la prime pour disparités régionales.

Le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé d'adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

5-4.32 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.

5-4.33 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou sans traitement 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 ou sans traitement à temps partiel.

& 1992-07-03

&

5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention et ce, à compter du 1er juillet 1989, un montant égal à quarante-cinq dollars (45\$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

Le montant prévu au paragraphe précédent est majoré de cinquante pour cent (50%) dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des régions scolaires #01 (Bas Saint-Laurent, Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine), #08 (Abitibi-Témiscamingue) ou #09 (Côte-Nord).

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 faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 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 compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

&

5-7.14 Mise à jour

a) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de 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 permanents lors de leur formation initiale.

b) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voir 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 consultation* 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.

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

&

- 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 il n'ait admis aucune responsabilité concernant cette réclamation;
 - C) qu'elle ou 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 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.
- 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 plein 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 plein ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.04 Sous réserve des dispositions du 2e paragraphe de la clause 5-9.05, la commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études dans un programme conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.
- 5-9.05 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein 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 il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.
- La commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une salariée ou d'un salarié à la fois par bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, ce congé pour ou durant la même période; la salariée ou le salarié le plus ancien a priorité dans ce cas. De même la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.
- 5-9.06 La salariée ou le salarié qui est atteint d'une maladie prolongée, attestée par un certificat médical accepté par la commission obtient, si elle ou il a épuisé les bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45, un congé sans traitement à temps plein 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 de la convention; elle ou il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et les contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.

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 pour 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 régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié 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 ou les règlements.

5-10.02 Aux fins du présent article le mot "contrat" signifie le contrat mentionné à l'annexe "C" de la convention.

5-10.03 Seul la salariée ou le salarié régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

N'est pas admissible au régime la salariée ou le salarié en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent.

5-10.04 Suite à une demande écrite de la salariée ou du salarié, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

5-10.05 Le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat:

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime (contrat)</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
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%

5-10.06 La salariée ou le salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.

5-10.07 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la salariée ou au salarié à compter de la date de sa retraite.

5-10.08 La commission et la salariée ou le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date de la signature de la convention

6-1.01 Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou il détient à la date de la signature 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 sous-paragraphe du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

&

Page modifiée

6-1.07 (suite)

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 1986-1988 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention.

6-1.08

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

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

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

6-1.09

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

- A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale 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.

& 1992-07-03

(TEXTE SUPPRIMÉ)

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 négociante à l'échelle nationale 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 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 négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes à l'échelle nationale 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 négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas d'accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

••

Arbitrage

- 6-1.15 Pour les 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:

Paul Charlebois
Pierre N. Dufresne
Gilles Ferland
Emile Moalli
Lyse Tousignant
Denis Tremblay

ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale 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 "A".
- 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.

6-3.10 (suite)

D) Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 30 juin 1991 est majoré respectivement, avec effet au 1er juillet 1991, du pourcentage prévu ci-dessous:

<u>Échelon</u>	<u>%</u>
1	0,00
2	0,32
3	0,38
4	0,43
5	0,47
6	0,52
7	0,61
8	0,76
9	1,26
10	1,79
11	2,47
12	2,70

Les taux et échelles de traitement en vigueur le 1er juillet 1991 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

6-3.11 Primes et allocations

A) Primes de responsabilité et primes reliées aux disparités régionales

Les primes visées à la présente clause apparaissant aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.01 et à la clause 6-9.02 de la convention. La prime de "location et prêt de salle" qui apparaît à la clause 6-10.01 est également visée par cette clause.

1° Période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:

Les primes en vigueur au 31 décembre 1988 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1989, d'un pourcentage égal à 4,0%.

2° Période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:

Les primes en vigueur au 31 décembre 1989 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1990, d'un pourcentage égal à 5,13%.

3° Période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:

Les primes en vigueur au 31 décembre 1990 sont majorées conformément aux dispositions du paragraphe A) de la clause 6-3.04.

4° Les taux ainsi applicables apparaissent aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.01 et aux clauses 6-9.02 et 6-10.01.

B) Autres primes et allocations

Pour les primes et allocations ci-après mentionnées: prime de soir, prime de nuit et vérifications des fournaies.

1° Les taux de ces primes, applicables pour les périodes du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989, du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990 et du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991, apparaissent aux clauses 6-5.01 et 6-8.11.

& 6-3.11 (suite)

2° Tel qu'indiqué au paragraphe B) de la clause 6-5.01, la prime de nuit en vigueur dans la convention est portée à soixante-dix-sept cents (0,77 \$) l'heure, à compter du 1er janvier 1989.

6-3.12 Salariées ou salariés hors taux ou hors échelle

- A) 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 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) précédent a pour effet de situer au 1er janvier une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre 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.
- C) 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 paragraphes A) et B) qui précédent, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

^ 6-3.13 Période du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1991 ⁽¹⁾ le demeure jusqu'au 30 juin 1992.

& 6-3.14 Période du 1er juillet 1992 au 30 juin 1993

- 1. Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 30 juin 1992 est majoré le 1er juillet 1992 d'un pourcentage égal à 3%. Les nouveaux taux et échelles de traitement ainsi majorés au 1er juillet 1992 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouvelles classes d'emplois et des modifications au plan de classification ainsi que des ajustements des taux et échelles de traitement applicables au 31 décembre 1991.

&

& 6-3.14 (suite)

2. Le versement du montant forfaitaire en vigueur depuis le 1er juillet 1991 est suspendu à compter du 1er juillet 1992 jusqu'au 31 mars 1993.

À compter du 1er avril 1993, les dispositions relatives au montant forfaitaire en vigueur depuis le 1er juillet 1991 sont remplacées par la disposition suivante:

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 1993 est majoré le 1er avril 1993 d'un pourcentage égal à 1%. Les nouveaux taux et échelles de traitements ainsi majorés au 1er avril 1993 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

& 6-3.15 Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

- A) À compter du 1er juillet 1992 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 d'un taux minimum d'augmentation égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1er juillet 1992 par rapport au 30 juin précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er juillet une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 30 juin précédent 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.
- C) 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 paragraphes A) et B) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de traitement au 30 juin.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, à compter du 1er juillet 1992, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- E) À compter du 1er avril 1993 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 d'un taux minimum d'augmentation égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1er avril 1993 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.

& 1992-07-03

&

& 6-3.15 (suite)

- F) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er avril une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars précédent 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.
- G) 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 paragraphes E) et F), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- H) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, à compter du 1er avril 1993, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

& 6-3.16 Période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994

Les taux et échelles de traitements pour la période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994 seront déterminés de la manière prévue à l'annexe "L".

6-4.00 PRIMES

6-4.01 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 de:

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	0,61\$/heure
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	0,64\$/heure
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	0,67\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	0,67\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,69\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	0,70\$/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.

^ 1991-06-19
& 1992-07-03

B) Prime de responsabilité additionnelle

a) La salariée ou le salarié, mécanicienne ou 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 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 déterminé ci-après.

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	7,13\$/semaine
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	7,50\$/semaine
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	7,88\$/semaine
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	7,88\$/semaine
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	8,12\$/semaine
à compter du 1er avril 1993:	8,20\$/semaine

**
^
&
&

b) La conductrice ou le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels 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 de:

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	0,58\$/heure
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	0,61\$/heure
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	0,64\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	0,64\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,66\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	0,67\$/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, 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 de:

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	1,03\$/heure
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	1,08\$/heure
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	1,13\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	1,13\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	1,16\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	1,17\$/heure

**
^
&
&

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

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

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	7,24\$/semaine
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	7,61\$/semaine
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	7,99\$/semaine
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	7,99\$/semaine
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1992:	8,23\$/semaine
à compter du 1er avril 1993:	8,31\$/semaine

**
^
&
&

** 1991-01-01 Indexation
^ 1991-06-19
& 1992-07-03

&

Page modifiée

6-5.00 AUTRES PRIMES

Prime de soir et prime de nuit

6-5.01 A) Prime de soir

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 24 h, bénéficie d'une prime horaire de

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1991:	0,51\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	0,51\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,53\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	0,53\$/heure

^
&
&

B) Prime de nuit

La salariée ou le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire de

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1991:	0,77\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	0,77\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,79\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	0,79\$/heure

&
&

6-6.00 LOGEMENT

6-6.01 Lorsque, à la date de la signature de la convention, un logement dans un immeuble appartenant à la commission est occupé par une salariée ou un salarié, elle ou il continue de bénéficier des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle ou il continue à occuper le même poste.

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-7.01 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.

6-7.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-7.03 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.

6-7.04 Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.

^ 1991-06-19
& 1992-07-03

&

Page modifiée

6-9.01 (suite)

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, la municipalité scolaire de Lac Témiscamingue.

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

** 6-9.02 La salariée ou le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Du 01/01/89	Du 01/01/90	Du 01/01/91	Du 01/01/92	Du 01/07/92	À compter du
au 31/12/89	au 31/12/90*	au 31/12/91**	au 30/06/92	au 31/03/93	01/04/93

Avec dépendante (s)
ou dépendant (s)

Secteur V	12 726 \$	13 379 \$	14 048 \$	14 048 \$	14 469 \$	14 614 \$
Secteur IV	10 787 \$	11 340 \$	11 907 \$	11 907 \$	12 264 \$	12 387 \$
Secteur III	8 295 \$	8 721 \$	9 157 \$	9 157 \$	9 432 \$	9 526 \$
Secteur II	6 592 \$	6 930 \$	7 277 \$	7 277 \$	7 495 \$	7 570 \$
Secteur I	5 331 \$	5 604 \$	5 884 \$	5 884 \$	6 061 \$	6 122 \$

Sans dépendante
ou Sans dépendant

Secteur V	7 219 \$	7 589 \$	7 968 \$	7 968 \$	8 207 \$	8 289 \$
Secteur IV	6 119 \$	6 433 \$	6 755 \$	6 755 \$	6 958 \$	7 028 \$
Secteur III	5 185 \$	5 451 \$	5 724 \$	5 724 \$	5 896 \$	5 955 \$
Secteur II	4 394 \$	4 619 \$	4 850 \$	4 850 \$	4 996 \$	5 046 \$
Secteur I	3 729 \$	3 920 \$	4 116 \$	4 116 \$	4 239 \$	4 281 \$

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

6-9.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée ou du salarié sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

La salariée en congé de maternité ou la salariée ou le salarié en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

* Le niveau des primes a été majoré au 1er janvier 1990 selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1989.

** ~~Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1991, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1990.~~

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

6-9.03 (suite)

Sous réserve du premier paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-9.02 si la salariée ou le salarié et ses dépendantes ou dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

6-9.04

Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée ou au salarié avec dépendante(s) ou dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendantes ou dépendants autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendante ou dépendant que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendante ou dépendant et ce malgré la définition du terme "dépendante ou dépendant" apparaissant à la clause 6-9.01.

SECTION III: AUTRES BÉNÉFICES

6-9.05

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 décrits à la clause 6-9.01:

- A) Le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses dépendantes ou dépendants;
- B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de 45 kg par année de service actif pendant lequel la salariée ou le salarié est demeuré sur le territoire à l'emploi de la commission. Cette disposition couvre exclusivement la salariée ou le salarié.

6-9.09 Le fait que la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la convention.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée ou le salarié et ses dépendantes ou dépendants jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

SECTION V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-9.10 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 dépendantes ou dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-9.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Ces dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes de la commission applicables à l'ensemble des salariées ou salariés de la commission.

SECTION VI: DÉCÈS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

6-9.11 Dans le cas du décès de la salariée ou du salarié ou de l'une ou l'un des dépendantes ou dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendantes ou dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée ou du salarié.

SECTION VII: TRANSPORT DE NOURRITURE

6-9.12 La salariée ou le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Kuujuaq, Kuujuaaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon une des formules suivantes:

- A) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- B) soit qu'elle verse à la salariée ou au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

&

Page modifiée

SECTION VIII: VÉHICULE À LA DISPOSITION DES SALARIÉES OU SALARIÉS

- 6-9.13 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées ou salariés pourra faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

SECTION IX: LOGEMENT

- 6-9.14 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la salariée ou au salarié au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux salariées ou salariés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et la municipalité scolaire de Fermont, sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Sur demande du syndicat, la commission explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, elle l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

- 6-9.15 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention:

- la prime de rétention;
- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-9.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-9.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-9.05 et 6-9.08;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-9.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-9.12.

^
&

- 6-9.16 La prime de rétention équivalant à huit (8) p. cent du traitement annuel est maintenue pour les salariées ou salariés engagés avant le 30 juin 1994 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

Le maintien du régime de primes de rétention pour les salariées et salariés engagés après le 30 juin 1994 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions prévues à la lettre d'entente no. 14 ou à défaut entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

^
&

1991-06-19
1992-07-03

&

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-10.01 Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à une salariée ou un salarié, cette dernière ou ce dernier, si elle ou il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon les dispositions suivantes:

A) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés:

**
^
&
&

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	11,15\$/heure
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	11,72\$/heure
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	12,31\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	12,31\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	12,68\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	12,81\$/heure

B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage:

**
^
&
&

du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:	13,10\$/heure
du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990:	13,77\$/heure
du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991:	14,46\$/heure
du 1er janvier 1992 au 30 juin 1992:	14,46\$/heure
du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	14,89\$/heure
à compter du 1er avril 1993:	15,04\$/heure

C) lorsque le taux régulier de la salariée ou du salarié concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze (11) p. cent pour tenir lieu des avantages sociaux notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance-salaire et des congés-maladie; quant aux vacances, la salariée ou le salarié bénéficie des lois applicables; si elle ou il bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;

6-10.02 Aux fins d'application de la clause 6-10.01, lorsque la commission décide de confier à une salariée ou un salarié les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant:

- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- B) ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- C) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission;
- G) autre salariée ou salarié de la commission.

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

** 1991-01-01 Indexation
^ 1991-06-19
& 1992-07-03

- 6-10.03 La rémunération minimum d'une salariée ou d'un salarié, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-10.01 pour une (1) heure de travail.
- 6-10.04 La réclamation, dûment signée par la salarié ou le salarié et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.
- 6-10.05 Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.
- 6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE
- 6-11.01 La paie de la salariée ou du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum d'un (1) mois après son embauchage.
- 6-11.02 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 supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
 - F) le traitement brut et le traitement net;
 - G) les primes;
 - H) la cotisation syndicale;
 - I) les retenues 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-chômage;
 - M) la période concernée;
 - N) la déduction pour une caisse d'économie;
 - O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
 - P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date de la signature de la convention.

7-1.10 (suite)

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

La salariée ou le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, mutation ou rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; elle ou il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir et ce, à titre indicatif.

7-1.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.

7-1.12 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures.

7-1.13 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.08, 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 para-techniciennes ou para-techniciens, 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 faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou ils détiennent.

7-1.14 La salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.

7-1.15 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.

&

7-1.16 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède comme suit:

- A) Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables:
- a) elle affecte à ce poste une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
 - b) à défaut, elle offre le poste à la salariée ou au salarié du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion;
 - c) si aucune salariée ou aucun salarié n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe b) précédent, la commission offre le poste aux autres salariées ou salariés du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation;
 - d) à défaut, la commission offre le poste à la salariée ou au salarié régulier mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
 - e) à défaut, 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, à l'exception de la salariée ou du salarié mentionné au sous-paragraphe d) précédent. Cette affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la salariée ou au salarié le cumul simultané de deux (2) postes;
- & f)* à défaut, la commission peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention.
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

Dans le cadre des sous-paragraphe b), c) et d) précédents, la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du sous-paragraphe d) précédent, la salariée ou le salarié régulier mis à pied occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

- B) Si la durée prévue de la vacance est de moins de dix (10) jours ouvrables:
- a) elle procède suivant le sous-paragraphe a) du paragraphe A) précédent;
 - b) à défaut, la commission procède suivant le sous-paragraphe e) du paragraphe A) précédent ou, à son choix elle peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire;

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

* Cette disposition est modifiée au 30 juin 1994. La nouvelle disposition est prévue à la lettre d'entente No 22.

&

& 7-1.17 Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle procède comme suit:

- a) elle doit faire appel à une salariée ou un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, la commission doit faire appel à une salariée ou un salarié mis à pied depuis moins de deux (2) ans. Dans ce cas, cette salariée ou ce salarié n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c)* à défaut, la commission peut faire appel à une salariée ou un salarié temporaire:
 - i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention.
 - ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

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

7-1.18 La salariée ou le salarié régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour elle ou lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'elle ou il le serait si elle ou il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

La salariée ou le salarié réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont elle ou il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine.

7-1.19 Le traitement d'une salariée ou d'un salarié n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.20 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

7-1.21 Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, réaffecter une salariée ou un salarié pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.15. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01 La salariée ou le salarié dont la nature du travail est telle qu'elle ou 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 des dispositions de l'article 7-3.00.

* Cette disposition est modifiée au 30 juin 1994. La nouvelle disposition est prévue à la lettre d'entente No 22.

7-2.02 Après consultation avec le syndicat, avant le 1er 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 travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.

Dans le cas du personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière.

Pendant la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier, cette salariée ou ce salarié bénéficiaire néanmoins des jours chômés et payés auxquels elle ou il a droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention; en outre, afin de permettre à la salariée ou au salarié de bénéficiaire d'un traitement au cours de cette période, la salariée ou le salarié concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels elle ou il a droit, en vertu de la convention; si l'utilisation de ces jours de vacances ne suffit pas à lui assurer un traitement pendant toute la durée de cette mise à pied, elle ou il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels elle ou il pourrait avoir droit l'année financière suivante, par application de la convention; dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit la salariée ou le salarié concerné pour l'année financière suivante.

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi de la salariée ou du salarié prend fin sans que ces jours de vacances aient été gagnés, conformément aux clauses 5-6.10 et 5-6.11 de la convention, la salariée ou le salarié concerné doit remettre à la commission un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non gagnés, et, la commission peut alors retenir, sur la dernière paie de la salariée ou du salarié, tout montant dû à ce titre. La commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir d'autres modalités de retenue.

7-2.03 La commission informe la salariée ou le salarié de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.04 Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverte ou non par la convention, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler un poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficiaire de cette priorité, la salariée ou le salarié doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Elle ou il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

La priorité mentionnée à la présente clause s'exerce suivant l'ordre d'ancienneté entre les salariées ou salariés qui en bénéficient.

10-3.03 (suite)

- 7-1.03 H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06
- 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement
- Annexe D Droits parentaux

10-3.04 Droits parentaux

- A) La salariée ou le salarié visé au présent article, dont la période d'embauche est de six (6) mois ou plus, bénéficie de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités prévues aux paragraphes suivants.
- B) 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.
- C) La salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.
- D) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement à temps plein pour le reste de l'année financière déjà commencée est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité; ce congé peut être renouvelé avec l'accord de la commission.
- E) Pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) 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 de la clause 5-4.19.
- F) Aux fins d'applications du paragraphe D) de la clause 5-4.11, 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.

10-3.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-3.06 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- A) elle choisit parmi les salariées ou salariés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi, par durée d'emploi;

&

Page modifiée

10-3.06 (Suite)

- B) elle choisit parmi les salariées ou salariés des autres services de garde qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi;
- C) elle choisit parmi les autres salariées ou salariés bénéficiant d'un droit de rappel en vertu du présent article;
- D) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-3.07

La salariée ou le salarié qui obtient, par application des paragraphes A), B) ou C) de la clause 10-3.06, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui, cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, 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 emploi, ou en mise à pied, selon le cas.

La salariée ou le salarié visé au paragraphe A) ou B) de la clause 10-3.06 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion.

& 10-3.08

- A) Lorsque, en cours d'année, la commission décide de combler un emploi définitivement vacant de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi, aux préposées ou préposés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.
- B) Lorsque la commission décide de combler un emploi temporairement vacant de responsable ou de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi aux préposées ou préposés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.
- C) Lors de journées pédagogiques, la commission offre, s'il y a lieu, les heures de travail, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi, aux salariées ou salariés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09.

10-3.09

La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-3.10

Aux fins du présent article la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

& 1992-07-03

&

10-3.11 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariées ou salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur cette liste.

Au moment où la commission procède au rappel, elle offre, par ordre de durée d'emploi, les horaires de travail en débutant par celle ou celui qui a effectué le plus grand nombre d'heures.

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.09.

10-3.12 Lors de la mise à pied décrite à la clause 10-3.11, si deux (2) ou plusieurs salariées ou salariés détiennent une durée d'emploi identique, la commission procède à la mise à pied en commençant par la salariée ou le salarié qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission de confier aux autres salariées ou salariés en poste le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles ou ils effectuaient antérieurement.

La même règle s'applique lors de rappel au travail. Cependant, dans ce cas, la commission rappelle d'abord la salariée ou le salarié qui effectuait le plus d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission à confier à la salariée ou au salarié rappelé le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elle ou il effectuait antérieurement.

10-3.13 Lorsque, en cours d'année, des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles déjà prévues, c'est par ordre de durée d'emploi que les salariées ou salariés choisissent d'ajouter ces heures à leur horaire si les besoins du service le permettent.

10-3.14 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités relatives à l'établissement des horaires de travail afin de favoriser, lorsque la présence des élèves le permet, l'atteinte d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

& 10-3.15 Si les besoins du service le permettent et sur autorisation de la direction d'école, l'horaire de travail inclut le temps consacré à la planification et à la préparation des activités.

& 10-3.16 Dans tous les cas prévus au présent article, la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

& 10-3.17 La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

& 1992-07-03

- CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES
- 11-1.00 DÉPÔTS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE
- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle de cette initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, de chaque paie de la salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.
- 11-1.05 La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.
- 11-1.06 Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.
- 11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION
- 11-2.01 La partie patronale négociante à l'échelle nationale 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 et salarié de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification.
- 11-2.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les salariées ou salariés et syndicats concernés.
- 11-2.03 Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour les salariées et salariés membres des syndicats pour lesquelles et lesquels elle négocie.

&

^
&

- 11-6.02 La convention se termine le 30 juin 1994.
Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 11-6.03 Pour les salariées et 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 11-6.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.
- 11-6.04 Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1989 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 listes de ces salariées ou salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

La salariée ou le salarié concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les soixante (60) jours de la production de la liste. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par ses ayants droit.

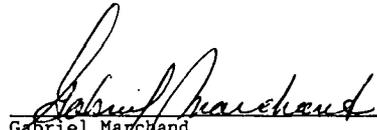
Les montants à être versés en vertu de la clause 11-6.01 le sont dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la production de la liste de ces salariées ou salariés au syndicat.
- 11-6.05 La commission fournit aux salariées et salariés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.
- 11-6.06 À moins de stipulation expresse au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-6.07 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention et 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 à la présente ont signé à Montréal, le 10e jour du mois de mai 1990.

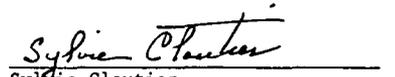
LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS
SCOLAIRES CONFESIONNELLES CATHO-
LIQUES ET LES COMMISSIONS SCOLAI-
RES DISSIDENTES POUR CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC

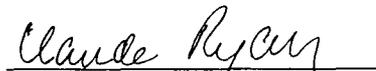

Roger Carrette
Président


Gabriel Marchand
Coordonnateur CEQ


Michel Bergefon
Vice-Président


Sylvie Cloutier
Fédération du personnel de soutien


Guy D'Anjou
Président de la Fédération des
commissions scolaires catholiques
du Québec

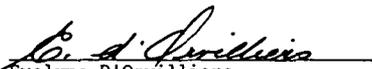

Claude Ryan
Ministre de l'Éducation


Marcel Auger
Négociateur


Gilles Graveline
Négociateur

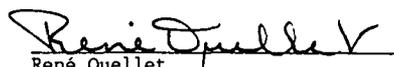

Pierre De Pont
Négociateur


Roger Laflamme
Négociateur


Evelyne D'Orvilliers
Négociatrice


Claude Lafrenière
Négociatrice


Clermont Provencher
Porte-parole pour la partie
patronale


René Ouellet
Porte-parole pour la partie
syndicale

&

ANNEXE A

P E R S O N N E L D E S O U T I E N

Taux et échelles de traitements horaires pour les périodes:

- du 1989-01-01 au 1989-12-31
et
- du 1990-01-01 au 1990-12-31
et
- du 1991-01-01 au 1991-12-31
et
- du 1991-12-31 au 1992-06-30
et
- au 1992-07-01 au 1993-03-31
et
- à compter du 1993-04-01

^

&

&

^ 1991-06-19
& 1992-07-03

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicienne ou technicien

PAGE

Infirmière ou Infirmier	163
Technicienne ou Technicien de travail social	165
Technicienne ou Technicien en administration	164
Technicienne ou Technicien en arts graphiques	164
Technicienne ou Technicien en audio-visuel	163
Technicienne ou Technicien en bâtiment	165
Technicienne ou Technicien en documentation	163
Technicienne ou Technicien en écriture Braille	163
Technicienne ou Technicien en éducation spécialisée	165
Technicienne ou Technicien en électronique	165
Technicienne ou Technicien en formation professionnelle	165
Technicienne ou Technicien en gestion alimentaire	164
Technicienne ou Technicien en informatique	166
Technicienne ou Technicien en informatique, classe principale ...	166
Technicienne ou Technicien en loisirs	163
Technicienne ou Technicien en organisation scolaire	165
Technicienne ou Technicien en psychométrie	163
Technicienne ou Technicien en transport scolaire	164
Technicienne ou Technicien de travaux pratiques	165

I-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicienne ou para-technicien

Apparitrice ou Appariteur	167
Dessinatrice ou Dessinateur	167
Infirmière auxiliaire ou Infirmier auxiliaire ou Diplômée ou Diplômé en soins de santé et soins d'assistance.....	168
Inspectrice ou Inspecteur en transport scolaire	168
Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset	169
Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset, classe principale	169
Opératrice ou Opérateur en informatique, classe II	169
Opératrice ou Opérateur en informatique, classe I	170
Opératrice ou Opérateur en informatique, classe principale	170
Photographe	170
Préposée ou Préposé aux élèves handicapés	171
Préposée ou Préposé au service de garde en milieu scolaire	171
Relieuse ou Relieur	171
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	172
Surveillante ou Surveillant d'élèves	172
Surveillante-sauvetrice ou Surveillant-sauveteur.....	172

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicienne ou de technicien

** CLASSE Infirmière ou Infirmier

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-07-01	1992-07-01	à compter du
	au 1989-12-31	au 1990-12-31	au 1991-06-30	au 1992-06-30	au 1993-03-31	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,37	14,06	15,11	15,11	15,56	15,72
02	13,73	14,49	15,58	15,63	16,10	16,26
03	14,10	14,92	16,04	16,10	16,58	16,75
04	14,52	15,37	16,52	16,59	17,09	17,26
05	14,97	15,84	17,03	17,11	17,62	17,80
06	15,36	16,32	17,54	17,63	18,16	18,34
07	15,80	16,82	18,08	18,19	18,74	18,93
08	16,24	17,32	18,62	18,76	19,32	19,51
09	16,73	17,87	19,21	19,45	20,03	20,23
10	17,22	18,42	19,80	20,15	20,75	20,96
11	17,72	19,02	20,45	20,96	21,59	21,81
12	18,22	19,88	21,37	21,95	22,61	22,84

** CLASSES Technicienne ou Technicien en audio-visuel
Technicienne ou Technicien en documentation
Technicienne ou Technicien en écriture Braille
Technicienne ou Technicien en loisirs
Technicienne ou Technicien en psychométrie

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à compter du
	au 1989-12-31	au 1990-12-31	au 1992-06-30	au 1993-03-31	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,58	12,17	12,78	13,16	13,29
02	12,02	12,64	13,27	13,67	13,81
03	12,44	13,08	13,73	14,14	14,28
04	12,88	13,54	14,22	14,65	14,80
05	13,36	14,05	14,75	15,19	15,34
06	13,83	14,54	15,27	15,73	15,89
07	14,31	15,04	15,79	16,26	16,42
08	14,88	15,64	16,42	16,91	17,08
09	15,43	16,22	17,03	17,54	17,72
10	16,00	16,82	17,66	18,19	18,37
11	16,57	17,42	18,29	18,84	19,03
12	17,18	18,06	18,96	19,53	19,73

** 1991-01-01 Indexation
^ 1991-06-19
& 1992-7-03

&

Page modifiée

** CLASSES Technicienne ou Technicien en administration
 ^ Technicienne ou Technicien en arts graphiques
 & Technicienne ou Technicien en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à
	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,77	12,37	12,99	13,38	13,51
02	12,18	12,80	13,44	13,84	13,98
03	12,66	13,31	13,98	14,40	14,54
04	13,12	13,79	14,48	14,91	15,06
05	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64
06	14,12	14,84	15,58	16,05	16,21
07	14,68	15,43	16,20	16,69	16,86
08	15,24	16,02	16,82	17,32	17,49
09	15,81	16,62	17,45	17,97	18,15
10	16,38	17,22	18,08	18,62	18,81
11	17,00	17,87	18,76	19,32	19,51
12	17,66	18,57	19,50	20,09	20,29

** CLASSE Technicienne ou Technicien en gestion alimentaire

^
 &

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à
	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,01	13,68	14,36	14,79	14,94
02	13,42	14,11	14,82	15,26	15,41
03	13,80	14,51	15,24	15,70	15,86
04	14,19	14,92	15,67	16,14	16,30
05	14,60	15,35	16,12	16,60	16,77
06	15,05	15,82	16,61	17,11	17,28
07	15,44	16,23	17,04	17,55	17,73
08	15,87	16,68	17,51	18,04	18,22
09	16,33	17,17	18,03	18,57	18,76
10	16,80	17,66	18,54	19,10	19,29
11	17,34	18,23	19,14	19,71	19,91
12	17,82	18,73	19,67	20,26	20,46

** 1991-01-01 Indexation
 ^ 1991-06-19
 & 1992-07-03

&

** CLASSES

Technicienne ou Technicien de travail social
 Technicienne ou Technicien de travaux pratiques
 Technicienne ou Technicien en bâtiment
 Technicienne ou Technicien en électronique
 Technicienne ou Technicien en formation professionnelle
 Technicienne ou Technicien en organisation scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	TAUX à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,77	12,67	13,62	14,05	14,47	14,61
02	12,18	13,11	14,09	14,49	14,92	15,07
03	12,66	13,63	14,65	14,93	15,38	15,53
04	13,12	14,12	15,18	15,40	15,86	16,02
05	13,62	14,66	15,76	15,89	16,37	16,53
06	14,12	15,20	16,34	16,37	16,86	17,03
07	14,68	15,80	16,87	16,87	17,38	17,55
08	15,24	16,40	17,41	17,41	17,93	18,11
09	15,81	17,02	17,94	17,94	18,48	18,66
10	16,38	17,62	18,50	18,50	19,06	19,25
11	17,00	18,17	19,08	19,08	19,65	19,85
12	17,66	18,73	19,67	19,67	20,26	20,46

** CLASSE

Technicienne ou Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	TAUX à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,73	13,38	14,05	14,05	14,47	14,61
02	13,10	13,80	14,49	14,49	14,92	15,07
03	13,45	14,22	14,93	14,93	15,38	15,53
04	13,83	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
05	14,27	15,13	15,89	15,89	16,37	16,53
06	14,68	15,59	16,37	16,37	16,86	17,03
07	15,06	16,07	16,87	16,87	17,38	17,55
08	15,51	16,58	17,41	17,41	17,93	18,11
09	15,94	17,09	17,94	17,94	18,48	18,66
10	16,39	17,62	18,50	18,50	19,06	19,25
11	16,88	18,17	19,08	19,08	19,65	19,85
12	17,36	18,68	19,67	19,67	20,26	20,46

** 1991-01-01 Indexation

& 1991-06-19
 & 1992-07-03

&

** CLASSE Technicienne ou Technicien en informatique

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,89	13,87	14,70	14,70	15,14	15,29
02	13,36	14,38	15,19	15,19	15,65	15,81
03	13,82	14,87	15,68	15,68	16,15	16,31
04	14,30	15,39	16,19	16,19	16,68	16,85
05	14,79	15,92	16,73	16,73	17,23	17,40
06	15,35	16,44	17,26	17,26	17,78	17,96
07	15,87	16,98	17,83	17,83	18,36	18,54
08	16,47	17,54	18,42	18,42	18,97	19,16
09	17,04	18,11	19,02	19,02	19,59	19,79
10	17,65	18,70	19,64	19,64	20,23	20,43
11	18,30	19,31	20,28	20,28	20,89	21,10
12	18,97	19,94	20,94	20,94	21,57	21,79

** CLASSE Technicienne ou Technicien en informatique,
classe principale

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,92	16,74	17,58	18,11	18,29
02	16,47	17,31	18,18	18,73	18,92
03	17,00	17,87	18,76	19,32	19,51
04	17,61	18,51	19,44	20,02	20,22
05	18,20	19,13	20,09	20,69	20,90
06	18,81	19,77	20,76	21,38	21,59
07	19,51	20,51	21,54	22,19	22,41
08	20,19	21,23	22,29	22,96	23,19
09	20,90	21,97	23,07	23,76	24,00

** 1991-01-01 Indexation

^

&

1991-06-19

1992-07-03

I-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicienne ou de para-technicien

** CLASSE Apparitrice ou Appariteur

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,47	11,27	12,12	12,31	12,68	12,81
03	10,71	11,53	12,39	12,60	12,98	13,11
04	10,97	11,81	12,70	12,89	13,28	13,41
05	11,24	12,10	13,01	13,19	13,59	13,73
06	11,51	12,39	13,19			
07	11,77	12,56	13,19			

** CLASSE Dessinatrice ou Dessinateur

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,54	11,34	12,19	12,31	12,68	12,81
03	10,87	11,70	12,58	12,72	13,10	13,23
04	11,15	12,00	12,90	13,10	13,49	13,62
05	11,52	12,40	13,33	13,52	13,93	14,07
06	11,87	12,78	13,74	13,97	14,39	14,53
07	12,25	13,18	14,17	14,42	14,85	15,00
08	12,65	13,62	14,64	14,85	15,30	15,45
09	13,06	14,06	14,85			
10	13,45	14,14	14,85			

** 1991-01-01 Indexation

^
&

1991-06-19
1992-07-03

&

** CLASSE Infirmière auxiliaire ou Infirmier auxiliaire ou
 ^ Diplômée ou Diplômé en soins de santé et soins
 & d'assistance

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	1989-12-31	1990-12-31	1991-12-31	1992-06-30	1993-03-31	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,08	12,44	12,56
02	10,63	11,44	12,30	12,43	12,80	12,93
03	10,94	11,77	12,65	12,84	13,23	13,36
04	11,26	12,12	13,03	13,28	13,68	13,82
05	11,63	12,52	13,46	13,67	14,08	14,22
06	12,03	12,95	13,92	14,11	14,53	14,68
07	12,38	13,32	14,32	14,60	15,04	15,19
08	12,78	13,76	14,79	15,05	15,50	15,66
09	13,22	14,23	15,30	15,58	16,05	16,21
10	13,63	14,67	15,77	16,16	16,64	16,81
11	14,12	15,20	16,16			
12	14,64	15,39	16,16			

** CLASSE Inspectrice ou Inspecteur en transport scolaire

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	1989-12-31	1990-12-31	1991-12-31	1992-06-30	1993-03-31	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,87	11,70	12,58	12,67	13,05	13,18
02	11,19	12,04	12,94	13,05	13,44	13,57
03	11,53	12,41	13,34	13,43	13,83	13,97
04	11,89	12,80	13,76	13,84	14,26	14,40
05	12,29	13,23	14,22	14,25	14,68	14,83
06	12,69	13,66	14,68	14,68	15,12	15,27
07	13,11	14,11	15,11	15,11	15,56	15,72
08	13,53	14,56	15,56	15,56	16,03	16,19
09	13,99	15,06	16,02	16,02	16,50	16,67
10	14,49	15,26	16,02			

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19
 & 1992-07-03

&

** CLASSE Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,96	12,03	12,39	12,51
02	10,64	11,45	12,31	12,43	12,80	12,93
03	10,94	11,77	12,65	12,81	13,19	13,32
04	11,26	12,12	13,03	13,25	13,65	13,79
05	11,60	12,49	13,43	13,61	14,02	14,16
06	12,00	12,92	13,89	14,05	14,47	14,61
07	12,33	13,27	14,27	14,48	14,91	15,06
08	12,73	13,70	14,48			
09	13,12	13,79	14,48			

** CLASSE Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset, classe principale

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,00	12,92	13,89	14,05	14,47	14,61
02	12,37	13,31	14,31	14,50	14,94	15,09
03	12,73	13,70	14,73	14,93	15,38	15,53
04	13,14	14,14	15,20	15,41	15,87	16,03
05	13,53	14,56	15,65	15,92	16,40	16,56
06	13,96	15,03	15,92			
07	14,42	15,16	15,92			

** CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique, classe II

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,96	12,03	12,39	12,51
02	10,62	11,43	12,29	12,39	12,76	12,89
03	10,88	11,71	12,59	12,75	13,13	13,26
04	11,15	12,00	12,90	13,14	13,53	13,67
05	11,44	12,31	13,23	13,52	13,93	14,07
06	11,73	12,62	13,57	13,92	14,34	14,48
07	12,06	12,98	13,92			

** 1991-01-01 Indexation

^

&

1991-06-19

1992-07-03

&

** CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique, classe I

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,29	12,15	13,06	13,36	13,76	13,90
02	11,73	12,62	13,57	13,84	14,26	14,40
03	12,10	13,02	14,00	14,33	14,76	14,91
04	12,54	13,50	14,51	14,89	15,34	15,49
05	12,98	13,97	15,02	15,42	15,88	16,04
06	13,49	14,52	15,61	16,01	16,49	16,65
07	13,97	15,04	16,01			
08	14,51	15,25	16,01			

** CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique, classe principale

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à
	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	14,51	15,25	16,01	16,49	16,65
02	14,99	15,76	16,55	17,05	17,22
03	15,51	16,31	17,13	17,64	17,82
04	16,01	16,83	17,67	18,20	18,38
05	16,56	17,41	18,28	18,83	19,02
06	17,11	17,99	18,89	19,46	19,65
07	17,69	18,60	19,53	20,12	20,32

** CLASSE Photographe

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,54	11,34	12,19	12,45	12,82	12,95
03	10,87	11,70	12,58	12,88	13,27	13,40
04	11,19	12,04	12,94	13,32	13,72	13,86
05	11,53	12,41	13,34	13,78	14,19	14,33
06	11,89	12,80	13,76	14,25	14,68	14,83
07	12,30	13,24	14,23	14,75	15,19	15,34
08	12,68	13,65	14,67			
09	13,11	14,05	14,75			

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

&

** CLASSE Préposée ou Préposé aux élèves handicapés

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$
01	11,46	12,03	12,39	12,51
02	11,80	12,39	12,76	12,89
03	12,14	12,75	13,13	13,26
04	12,51	13,14	13,53	13,67
05	12,88	13,52	13,93	14,07
06	13,26	13,92	14,34	14,48

** CLASSE Préposée ou Préposé au service de garde
en milieu scolaire

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,31	12,68	12,81
03	10,88	11,71	12,59	12,60	12,98	13,11
04	11,15	12,00	12,89	12,89	13,28	13,41
05	11,45	12,32	13,19	13,19	13,59	13,73
06	11,77	12,56	13,19			

** CLASSE Relieuse ou Relieur

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64

** 1991-01-01 Indexation

^

&

1991-06-19
1992-07-03

&

** CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,88	11,71	12,46	12,46	12,83	12,96
02	11,15	12,00	12,85	12,85	13,24	13,37
03	11,45	12,32	13,24	13,24	13,64	13,78
04	11,77	12,67	13,62	13,64	14,05	14,19
05	12,11	13,03	14,01	14,06	14,48	14,62
06	12,46	13,41	14,42	14,49	14,92	15,07
07		13,41	14,42	14,93	15,38	15,53
08		13,41	14,42	15,40	15,86	16,02

** CLASSE Surveillante ou Surveillant d'élèves

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,31	12,68	12,81
03	10,88	11,71	12,59	12,60	12,98	13,11
04	11,15	12,00	12,89	12,89	13,28	13,41
05	11,45	12,32	13,19	13,19	13,59	13,73
06	11,77	12,56	13,19			

** CLASSE Surveillante-sauveteur ou Surveillant-sauveteur

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,39	12,76	12,89
03	10,88	11,71	12,59	12,75	13,13	13,26
04	11,15	12,00	12,90	13,14	13,53	13,67
05	11,45	12,32	13,24	13,52	13,93	14,07
06	11,77	12,67	13,62	13,92	14,34	14,48

** 1991-01-01 Indexation

^

& 1991-06-19

& 1992-07-03

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

** CLASSE Agente ou Agent de bureau, classe II

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,43	11,23	12,07	12,31	12,68	12,81
03	10,69	11,51	12,37	12,60	12,98	13,11
04		11,51	12,37	12,89	13,28	13,41

** CLASSE Agente ou Agent de bureau, classe I

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,80	11,62	12,49	12,88	13,27	13,40
02	11,15	12,00	12,90	13,32	13,72	13,86
03	11,52	12,40	13,33	13,78	14,19	14,33
04	11,87	12,78	13,74	14,25	14,68	14,83
05	12,29	13,23	14,22	14,75	15,19	15,34
06	12,72	13,69	14,72			
07	13,21	14,05	14,75			

** CLASSES Agente ou Agent de bureau, classe principale
Acheteuse ou Acheteur

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64
02	14,03	14,75	15,49	15,95	16,11
03	14,50	15,24	16,00	16,48	16,64
04	14,97	15,74	16,53	17,03	17,20
05	15,43	16,22	17,03	17,54	17,72
06	15,87	16,68	17,51	18,04	18,22

** 1991-01-01 Indexation

^

1991-06-19

&

1992-07-03

&

** CLASSE Auxiliaire de bureau

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,12	10,89	11,71	11,97	12,33	12,45

** CLASSE Auxiliaire en informatique

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	11,97	12,33	12,45
02	10,44	11,24	12,08	12,31	12,68	12,81
03	10,71	11,53	12,31			
04	11,01	11,72	12,31			

** CLASSE Auxiliaire en informatique, classe principale

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,60	12,20	12,81	13,19	13,32
02	12,02	12,64	13,27	13,67	13,81
03	12,38	13,02	13,67	14,08	14,22
04	12,78	13,44	14,11	14,53	14,68
05	13,22	13,90	14,60	15,04	15,19

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

&

** CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe II

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,44	11,24	12,08	12,31	12,68	12,81
03	10,70	11,52	12,38	12,60	12,98	13,11
04	10,94	11,77	12,65	12,89	13,28	13,41
05	11,23	12,09	12,89			

** CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe I

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,15	12,00	12,90	13,11	13,50	13,64
02	11,52	12,40	13,33	13,57	13,98	14,12
03	11,88	12,79	13,75	14,01	14,43	14,57
04	12,29	13,23	14,22	14,48	14,91	15,06
05	12,69	13,66	14,68	14,96	15,41	15,56
06	13,12	14,12	14,96			
07	13,55	14,25	14,96			

** CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe principale

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,53	14,22	14,93	15,38	15,53
02	14,01	14,73	15,47	15,93	16,09
03	14,50	15,24	16,00	16,48	16,64
04	14,97	15,74	16,53	17,03	17,20
05	15,44	16,23	17,04	17,55	17,73
06	15,96	16,78	17,62	18,15	18,33
07	16,49	17,34	18,21	18,76	18,95

** 1991-01-01 Indexation

^

&

1991-06-19
1992-07-03

&

** CLASSE Secrétaire

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,44	11,24	12,08	12,39	12,76	12,89
03	10,71	11,53	12,39	12,75	13,13	13,26
04	11,01	11,85	12,74	13,14	13,53	13,67
05	11,26	12,12	13,03	13,52	13,93	14,07
06	11,54	12,42	13,35	13,92	14,34	14,48
07	11,84	12,74	13,70			
08	12,16	13,09	13,92			

** CLASSE Secrétaire d'école

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,01	11,85	12,74	13,24	13,64	13,78
02	11,29	12,15	13,06	13,64	14,05	14,19
03	11,63	12,52	13,46	14,06	14,48	14,62
04	11,93	12,84	13,80	14,49	14,92	15,07
05	12,27	13,21	14,20	14,93	15,38	15,53
06	12,62	13,58	14,60	15,40	15,86	16,02
07	12,98	13,97	15,02			

** CLASSE Secrétaire de direction

^
&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,73	12,62	13,57	14,06	14,48	14,62
02	12,12	13,04	14,02	14,49	14,92	15,07
03	12,53	13,49	14,50	14,93	15,38	15,53
04	12,96	13,95	15,00	15,40	15,86	16,02
05	13,42	14,44	15,40			

** 1991-01-01 Indexation

^
& 1991-06-19
& 1992-07-03

&

** CLASSE Téléphoniste

^

&

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,52	11,32	12,17	12,31	12,68	12,81
03	10,85	11,68	12,56	12,60	12,98	13,11
04	11,13	11,98	12,60			

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

III-1 Sous-catégorie des emplois d'ouvrière ou d'ouvrier qualifié

Semaine: 38,75 heures

** CLASSES ^ &	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	TAUX à
	au 1989-12-31	au 1990-12-31	au 1991-12-31	au 1992-06-30	au 1993-03-31	compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$

Apprentie ou Apprenti de métier:

1ière année	10,84	11,40	11,97		12,33	12,45
2ième année	11,18	11,75	12,34		12,71	12,84
3ième année	11,59	12,18	12,79		13,17	13,30
4ième année	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73

Briqueuse-maçonne ou Briqueur-maçon:

	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Chef-électricienne ou Chef-électricien:

	16,14	16,97	17,82		18,35	18,53
--	-------	-------	-------	--	-------	-------

Ébéniste:

	14,60	15,71	16,76	16,76	17,26	17,43
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Électricienne ou Électricien:

	15,18	15,96	16,76		17,26	17,43
--	-------	-------	-------	--	-------	-------

Ferblantière-couvreuse ou Ferblantier-couvreur:

	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Maître-mécanicienne ou Maître mécanicien en tuyauterie:

	16,14	16,97	17,82		18,35	18,53
--	-------	-------	-------	--	-------	-------

Mécanicienne ou Mécanicien, classe II:

	14,12	14,84	15,58		16,05	16,21
--	-------	-------	-------	--	-------	-------

Mécanicienne ou Mécanicien, classe I:

	14,72	15,84	16,76	16,76	17,26	17,43
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

&

** CLASSES

^
&

TAUX 1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX 1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	TAUX 1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
\$	\$	\$	\$	\$	\$

Mécanicienne ou Mécanicien de machines de bureau:

15,32 16,11 16,92 17,43 17,60

Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe IV:

12,57 13,26 13,92 13,92 14,34 14,48

Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe III:

13,80 14,67 15,40 15,40 15,86 16,02

Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe II:

15,32 16,11 16,92 17,43 17,60

Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe I:

15,85 16,66 17,49 18,01 18,19

Menuisière ou Menuisier:

13,80 14,85 15,96 16,02 16,50 16,67

Ouvrière ou Ouvrier certifié d'entretien:

14,37 15,26 16,02 16,02 16,50 16,67

Peintre:

13,46 14,15 14,86 15,31 15,46

Plâtrière ou Plâtrier:

13,80 14,67 15,40 15,40 15,86 16,02

** 1991-01-01 Indexation
^ 1991-06-19
& 1992-07-03

** CLASSES ^ &	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Serrurière ou Serrurier:	13,80	14,51	15,24		15,70	15,86
Soudeuse ou Soudeur:	14,37	15,47	16,63	16,76	17,26	17,43
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	14,60	15,71	16,76	16,76	17,26	17,43
Tuyauteuse ou Tuyauteur:	15,18	15,96	16,76		17,26	17,43
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou Vitrier-monteur-mécanicien:	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02

** 1991-01-01 Indexation

^ 1991-06-19

& 1992-07-03

III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service

Semaine: 38,75 heures

** CLASSES	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide de métiers:	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73
Aide général de cuisine:	10,84	11,67	12,31	12,31	12,68	12,81
Bouchère ou Boucher:	13,46	14,49	15,40	15,40	15,86	16,02
Buandière ou Buandier:	11,18	12,00	12,60	12,60	12,98	13,11
Aide-conductrice ou Aide-conducteur de véhicules lourds:	11,68	12,28	12,89		13,28	13,41
Conductrice ou Conducteur de véhicules légers:	11,68	12,28	12,89		13,28	13,41
Conductrice ou Conducteur de véhicules lourds:	12,96	13,95	14,75	14,75	15,19	15,34
Cuisinière ou Cuisinier, classe III:	12,62	13,27	13,93		14,35	14,49
Cuisinière ou Cuisinier, classe II:	13,46	14,49	15,40	15,40	15,86	16,02
Cuisinière ou Cuisinier, classe I:	14,00	15,07	16,02	16,02	16,50	16,67

* 1991-01-01 Indexation
 1991-06-19
 & 1992-07-03

&

** ^ &	CLASSES	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
		1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	TAUX
		au	au	au	au	au	à
	1989-12-31	1990-12-31	1991-12-31	1992-06-30	1993-03-31	compter du	1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$
	Gardiennne ou Gardien:	11,15	11,72	12,31		12,68	12,81
	Jardinière ou Jardinier	12,52	13,26	13,92	13,92	14,34	14,48
	Opératrice ou Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73
	Concierge (moins de 9 275 m ²):	12,46	13,10	13,76		14,17	14,31
	Concierge (9 275 m ² et plus):	13,73	14,43	15,15		15,60	15,76
	Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):	12,15	12,77	13,41		13,81	13,95
	Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):	13,23	13,91	14,61		15,05	15,20
	Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique):	10,84	11,40	11,97		12,33	12,45
	Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier):	11,41	12,00	12,60		12,98	13,11
	Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur):	12,46	13,10	13,76		14,17	14,31
	Pâtissière ou Pâtissier:	13,46	14,15	14,86		15,31	15,46

** 1991-01-01 Indexation
 ^ 1991-06-19
 & 1992-07-03

2° elle ou il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D- L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

À la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié doit rembourser la commission en application de l'article V.

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article 7-4.00 s'applique à la date de l'événement; la salariée ou le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants:

- 1° Interrompre 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 (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines):

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant, pendant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____
_____ jour du mois de _____ 19_____.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

SIGNATURE DE LA SALARIEE OU DU SALARIE

c.c. Syndicat

&

Page modifiée

ANNEXE D

DROITS PARENTAUX

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire de chômage.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans un des cas suivants:

- i) si E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention collective.

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

- & De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes de travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

Annexe F

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA
CRÉATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le ministère de l'Éducation s'engage à mettre sur pied un comité consultatif d'accès à l'égalité dans les soixante (60) jours de la signature de l'entente sur la prolongation jusqu'au 30 juin 1994 des conventions collectives se terminant le 30 juin 1992. Ce comité sera composé de deux représentantes ou représentants de la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation, de deux représentantes ou représentants de la Fédération des commissions scolaires du Québec et de deux personnes désignées par la CEQ et la PACT pour représenter le personnel enseignant, professionnel et de soutien des commissions scolaires.

Le comité se dotera de règles de fonctionnement qui permettront la réalisation de son mandat.

Mandat du comité

Le comité établira son mandat en tenant compte de la politique gouvernementale en matière de condition féminine.

Le cas échéant, les sujets suivants pourront faire l'objet de discussions au comité:

- . les orientations en matière de programmes d'accès à l'égalité;
- . les méthodes d'élaboration et d'implantation de ceux-ci;
- . leurs instruments d'analyse;
- . les mécanismes de sensibilisation et d'information sur le sujet.

Dans ce cadre, les membres du comité pourront s'échanger toute information disponible jugée utile et pourront traiter de tout élément convenu au comité et ayant trait aux programmes d'accès à l'égalité.

LE MINISTRE

Michel Pagé

ANNEXE G

PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL

1. La commission qui décide d'implanter un programme d'aide au personnel consulte le syndicat sur le contenu du programme, dans le cadre du comité de 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 I

Médiation arbitrale

01. La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.22, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale. À compter de cette entente, tous les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale.

02. Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévus à la convention sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.

03. La 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.

04. À défaut de règlement, la ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément aux clauses 9-3.04 et 9-3.05 et aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

Annexe J

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX
RÉGIMES DE RETRAITE (RREGOP, RRE, RRF)

1. Pour les salariés qui prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997

Les parties conviennent de poursuivre les discussions par l'intermédiaire d'un comité sur l'opportunité et les moyens en vue de s'assurer que les salariés qui prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997 seront traités équitablement par rapport à ceux qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997. Le comité produit un rapport dans les 90 jours de la signature de l'entente; à défaut d'entente, le dossier sera reporté à la prochaine ronde de négociation.

2. Poursuite du programme de retraite anticipée

À compter de la date de la signature de la présente entente, création d'un comité technique composé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et des personnes les plus représentatives* des participants et participantes au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) pour discuter de la continuité des programmes temporaires de retraite anticipée (62 ans - 2 années de service et 35 années de service). Le mandat du comité sera d'examiner et d'élaborer, s'il y a lieu, les adaptations nécessaires pour permettre la prolongation de ces programmes selon les paramètres de la présente entente.

Les coûts reliés à l'extension de ces programmes seront pris exclusivement à même les sommes disponibles le 1er septembre 1992 et provenant des programmes antérieurs.

Les parties devront tenir compte des dispositions législatives existantes et des impacts administratifs pour effectuer de telles adaptations, s'il y a lieu.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives donnant suite aux adaptations qui auront fait consensus au comité et qui seront nécessaires à la poursuite des programmes temporaires de retraite anticipée, avec effet rétroactif au 1er septembre 1992.

3. Rachat de crédit de rente au RREGOP

Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption les dispositions législatives nécessaires visant à remplacer, à l'article 87 du RREGOP, la date du 1er juillet 1992 par celle du 1er juillet 1994.

* Sans modifier les règles de représentativité, chacune des personnes les plus représentatives aura droit à deux représentants ou représentantes.

Annexe J

(suite)

4. Modifications au RRE

- A) À compter du 15 mai 1992, le coût du Régime de retraite des enseignants (RRE) cesse d'être partagé 50%-50% et le taux de cotisation des participants et participantes est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1992.
- B) Le gouvernement s'engage toutefois à modifier le RRE afin d'y introduire, toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévue actuellement au RREGOP, si les participants et participantes décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour la même modification.
- C) Le gouvernement s'engage à introduire au RRE toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participants et participantes du RRE assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour les mêmes mesures.
- D) Sous réserve des modifications prévues aux présentes, aucune modification au RRE ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des participants et participantes du RRE, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties.
- E) Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives nécessaires pour concrétiser les dispositions qui précèdent avec effet rétroactif au 15 mai 1992.

ANNEXE K
(NON ARBITRABLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Considérant que l'éducation est une condition essentielle au plein développement social, économique et démocratique de la société québécoise;

Considérant la nécessité d'intervenir afin d'assurer la réussite éducative du plus grand nombre d'élèves;

Considérant la volonté du ministre de l'Éducation, de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec, ainsi que celle de la Centrale de l'enseignement du Québec, de l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et de la Provincial Association of Catholic Teachers, d'agir en ce sens;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le ministre s'engage à élaborer un plan d'action en y associant étroitement les partenaires, y compris la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers, afin de favoriser la réussite scolaire du plus grand nombre d'élèves.
2. La Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers s'engagent à collaborer à la mise en oeuvre de ce plan d'action et à susciter l'adhésion et la participation des membres qu'elle représente.
3. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec reconnaissent que la participation du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien est indispensable à la recherche et à l'établissement de l'école de la réussite. En outre, l'adhésion du personnel enseignant concerné par la réalisation d'un projet d'action dans une école doit être recherchée.
4. Le ministre convient de maintenir, durant la réalisation du plan d'action sur la réussite éducative, la Table de mise en oeuvre qu'il a créée. Par ailleurs, le ministre convient d'assurer le suivi de la réalisation dudit plan d'action par le biais d'un sous-comité de la Table de mise en oeuvre afin d'assurer l'application des mesures prévues au plan rendu public par le ministre et de procéder à leur évaluation. Le ministre reconnaît l'importance que la Centrale soit représentée à ce sous-comité.
5. Le Ministère, la Fédération des commissions scolaires du Québec, l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec d'une part et la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers d'autre part conviennent de recommander la mise sur pied d'un comité local de mise en oeuvre. À cette fin, la commission scolaire invite les différents groupes à désigner leur représentant respectif en vue de mettre en marche le comité dans les meilleurs délais. Un des mandats du comité sera de se doter d'un plan d'action et d'en assurer le suivi.

&

Page ajoutée

ANNEXE K

(SUITE)

6. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec pour le compte des commissions qu'elle représentent, reconnaissent l'importance que des membres de la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers soient représentés au comité local de mise en oeuvre.
7. Le ministre associera entre autres la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers aux différents travaux du Ministère ayant pour objectif de favoriser la réussite scolaire, notamment ceux relatifs à la formation professionnelle, à la formation du personnel enseignant, au perfectionnement du personnel scolaire et au chantier sur le curriculum.
8. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec reconnaissent que la motivation du personnel est un élément essentiel à l'amélioration de la réussite scolaire. À cet effet, le ministre s'engage à élaborer et réaliser une campagne de promotion visant à valoriser le travail du personnel de l'Éducation en collaboration avec les partenaires présents à la Table de mise en oeuvre et notamment la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers.
9. Le ministre, dans le cadre de la recherche et de l'établissement de l'école de la réussite, convient d'associer activement le Ministère au développement du Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES) afin que puisse être confiée à celui-ci la réalisation de certaines recherches jugées pertinentes, le tout en fonction des disponibilités budgétaires du Ministère.
10. Le ministre convient de prévoir dans son plan d'action des mesures devant favoriser notamment le dépistage précoce des difficultés des élèves, un soutien particulier pour des clientèles plus à risque, de même que la conception et la réalisation de projets d'action locaux.

& 1992-07-03

&

Page ajoutée

ANNEXE K

(SUITE)

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce ____ e jour du mois de _____ 1992.

POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE

Peter Riordon, Président
Association des commissions scolaires protestantes du Québec (ACSPQ)

Judith Newman, Présidente
Association provinciale des enseignantes et enseignants protestants du Québec (APEPQ)

Diane Drouin, Présidente
Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)

Lorraine Pagé, Présidente
Centrale de l'enseignement du Québec (QCEQ)

Michel Pagé, Ministre
Ministère de l'Éducation

Michael Palumbo, Président
Provincial Association of Catholic Teachers (PACT)

&

Page ajoutée

ANNEXE L

TRAITEMENTS, ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ET PRIMES

Pour la période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994, les parties conviennent d'entreprendre des négociations pour en arriver à une entente sur la détermination des traitements, des échelles de traitement et des primes.

La présente disposition constitue une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

Aux fins de l'acquisition du droit à la grève, les parties conviennent que le trentième jour suivant la date de la publication, en 1993, du rapport de l'IRIR relatif à la rémunération dans les secteurs public et parapublic, est réputé être la date de l'entente à compter de laquelle court le délai de vingt (20) jours prévu au deuxième alinéa de l'article 111.11 du Code du travail.

& 1992-07-03

LETTRE D'ENTENTE no. 1

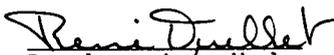
Objet: Déménagement du siège social de la commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la commission scolaire Schefferville ou de la commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.

Advenant le déménagement du siège social de la commission scolaire du Littoral, ou advenant une suspension des activités de la commission scolaire Schefferville ou de la commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4, pendant la durée de la présente convention, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'appliquer, en faisant les adaptations nécessaires, les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.22.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 10e jour du mois de mai 1990.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 7

Objet: Classement de certaines salariées ou certains salariés

La présente lettre d'entente s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 30 juin 1994.

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.

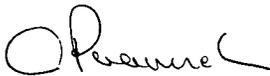
La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend 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.

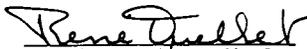
Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié 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.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 10^e jour du mois de mai 1990.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

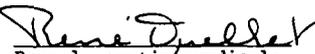
LETTRE D'ENTENTE no. 8

Objet: Lettre d'entente concernant la commission scolaire des Mille-Iles relative aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.04, 7-3.05 et 7-3.06 de la convention

Compte tenu notamment du paragraphe C) de la clause 7-3.06 et du nombre de municipalités qui existaient avant la fusion créant la "Ville de Laval", faisant partie du territoire de la commission scolaire des Mille-Iles, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, malgré toute disposition contraire, que les mouvements de personnel résultant de l'application, le cas échéant, des clauses 7-3.05 et 7-3.06 puissent s'effectuer jusqu'au 30 septembre et prendre effet à cette date, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent d'une autre date; cependant ces mouvements de personnel ne s'effectuent pas durant les vacances de la salariée ou du salarié concerné prises pendant la période se situant entre le début de la deuxième semaine du mois de juillet et la fin de la deuxième semaine du mois d'août.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 10e jour du mois de mai 1990.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

- Δ
- 6) Le troisième alinéa de la clause 5-3.29 est remplacé par les suivants:

5-3.29 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 à moins qu'à sa demande, elle ou il ne désire pas continuer de participer à ce régime durant son congé. Pour la salariée ou le salarié qui désire continuer de participer au 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 peut demeurer couvert par le régime en faisant la demande à l'assureur. Dans ce cas, l'assureur lui réclamera directement l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission.

- 7) Le paragraphe k) de la clause 5-3.31 devient le paragraphe l) de la même clause.

Le nouveau paragraphe k) de la clause 5-3.31 est le suivant:

5-3.31 k) l'assureur établit le montant total des primes de la salariée ou du salarié pour chaque période de paye et le transmet à la commission par bande magnétique afin que celle-ci en effectue la déduction;

LETTRE D'ENTENTE NO 18

OBJET: RETRAIT DES RÉFÉRENCES AU TITRE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT
RELATIVEMENT AUX CLASSES D'EMPLOIS DE SECRÉTAIRE DE DIRECTION,
SECRÉTAIRE D'ÉCOLE ET SECRÉTAIRE

- 1- Suite à la signature de la présente entente, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la partie patronale négociante à l'échelle nationale procède au retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) relativement aux classes d'emplois de secrétaire de direction, de secrétaire d'école et de secrétaire prévues au plan de classification. Ces modifications ne peuvent avoir pour effet de supprimer l'une de ces classes d'emplois.

La consultation auprès de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale débutera au cours du mois d'août 1992.

- 2- Suite au retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, l'attribution de l'une des classes d'emplois mentionnées au paragraphe 1 est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé au 1er juillet 1992 de façon principale et habituelle.
- 3- La commission fait parvenir à chaque salariée ou salarié détenant l'une des classes d'emplois prévue au paragraphe 1, un avis écrit lui confirmant sa classe d'emplois ou lui attribuant une autre classe d'emplois. Toutefois, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'un énoncé général qui tient lieu de cet avis écrit.
- 4- Le classement pouvant résulter de ces modifications est rétroactif au 1er juillet 1992 ou à la date d'embauche de la salariée ou du salarié si elle est postérieure. Ce classement ne peut résulter en une rétrogradation.
- 5- Dans les trente (30) jours du retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, un comité paritaire est formé par les parties négociantes à l'échelle nationale pour tenter de régler les griefs de classement originant de ce retrait.

Ce comité paritaire voit à établir son fonctionnement et est composé de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties négociantes à l'échelle nationale.

Si le litige persiste, le grief est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00, à moins que les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

- 6- L'article 3-2.00 s'applique aux représentantes ou représentants syndicaux, à moins d'entente entre les parties négociantes à l'échelle nationale.
- 7- Les autres modalités d'application, suite au retrait des références au titre de supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, seront convenues entre les parties négociantes à l'échelle nationale conformément à la clause 2-2.04.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 3 e jour du mois de juillet 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 19

OBJET: DÉBLAYAGE DES GRIEFS DE CLASSEMENT

- 1- Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente entente, un comité paritaire dont le mandat est de procéder à l'étude des griefs de classement inscrits au rôle d'arbitrage et à formuler des recommandations aux commissions scolaires et aux syndicats concernés.
- 2- La recommandation du comité porte sur le contenu d'un grief ou, s'il y a lieu, sur la procédure d'arbitrage pour en disposer. A défaut d'entente, le grief est soumis à la procédure régulière d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00.
- 3- Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties négociantes à l'échelle nationale. Le comité complète ses travaux dans les meilleurs délais possibles.
- 4- L'article 3-2.00 s'applique aux représentantes ou représentants syndicaux, à moins d'entente entre les parties négociantes à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 3 e jour du mois de Septembre 1992.

Stevan Laroche

Pour la partie patronale

Mirée Langlois

Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 20

OBJET: L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent, depuis quelques années, à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emplois des secteurs public et parapublic sur la base de méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent qu'il y a lieu d'entreprendre des échanges sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou classes d'emplois.

En conséquence:

1. Les parties négociantes conviennent de former, dans les 60 jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emplois.
2. Le comité a pour mandat:
 - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou classes d'emplois des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;
 - d'établir la valeur relative des titres ou des classes d'emplois nouvellement créés, modifiés ou non encore rangés tels que les enseignantes et enseignants;
 - de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Selon les modalités à convenir, la partie patronale défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100 000 \$ par an pour l'ensemble des catégories d'emplois. Selon les besoins, les parties conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Quebec, le 5 e jour du mois de Septembre 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 20

1. En cas de litige non résolu par les parties, les membres du comité conjoint pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature de ce litige.
2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les classes d'emplois suivantes, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1^{er} janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de deux virgule cinq (2,5) p. cent pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années, à l'exclusion des augmentations de base. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:

Commissions scolaires

Conductrice/conducteur de véhicules légers
Gardiennne/gardien
Infirmière/infirmier auxiliaire
Opératrice/opérateur de duplicateur offset
Ouvrière/ouvrier d'entretien classe III (aide domestique)
Préposée/préposé au service de garde en milieu scolaire
Technicienne/technicien en gestion alimentaire
Technicienne/technicien en administration
Technicienne/technicien en audiovisuel
Technicienne/technicien en documentation
Technicienne/technicien en arts graphiques
Technicienne/technicien en loisirs
Technicienne/technicien en transport scolaire
Technicienne/technicien en psychométrie
Technicienne/technicien en écriture braille

3. Pour les autres classes d'emplois, si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

&

Page ajoutée

LETTRE D'ENTENTE NO 21

OBJET: LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les parties conviennent de former un comité de travail dont le mandat est d'harmoniser la convention avec les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 5 e jour du mois de Septembre 1992.

Armand Senouel

Pour la partie patronale

André Camylian

Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 22

OBJET: NOUVELLES DISPOSITIONS AU 30 JUIN 1994

CONCERNANT 2-1.01 B), 2-3.00, 7-1.16 f), 7-1.17 c)

I- Au paragraphe de la clause 2-1.01 B) (Salarisée ou salarié temporaire) le titre de l'article 2-3.00 est modifié comme suit:

"Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire embauché dans le cadre d'un remplacement [clause 7-1.16 f)] ou d'un surcroît de travail [clause 7-1.17 c)]."

II- L'article 2-3.00 est remplacé par le suivant:

2-3.00 PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE EMBAUCHÉ DANS LE CADRE D'UN REMPLACEMENT [CLAUSE 7-1.16 f)] OU D'UN SURCROÏT DE TRAVAIL [CLAUSE 7-1.17 c)]

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

III- Le sous-paragraphe f) de la clause 7-1.16 (Poste temporairement vacant) est remplacé par le suivant:

7-1.16 f) À défaut, la commission peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois ou pour une période de durée différente convenue entre la commission et le syndicat, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention;
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

IV- Le paragraphe c) de la clause 7-1.17 (Surcroît de travail) est remplacé par le suivant:

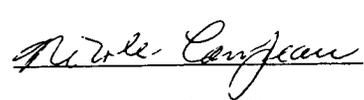
7-1.17 c) À défaut, la commission peut faire appel à une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois ou pour une période de durée différente convenue entre la commission et le syndicat, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention;
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 3 e jour du mois de septembre 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

SECTION
DES
AMENDEMENTS

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04
DE L'ENTENTE INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONFESIONNELLES CATHOLIQUES ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISSIDENTES POUR CATHOLIQUES (CPNCC)

ET

D'AUTRE PART

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ) POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS RÉGIONALES POUR CATHOLIQUES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

OBJET: PROLONGATION JUSQU'AU 30 JUIN 1994 DE L'ENTENTE SE TERMINANT LE 30 JUIN 1992

1992-07-03

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

I- Le paragraphe a) de la clause 2-1.01 B) (salariée ou salarié temporaire) est modifié en y ajoutant ce qui suit:

2-3.00* Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire embauché pour une période prévue d'au moins deux (2) mois dans le cadre d'un remplacement [clause 7-1.16 f)] ou d'un surcroît de travail [clause 7-1.17 c)].

II- Le chapitre 2-0.00 (Champ d'application et reconnaissance) est modifié en y ajoutant ce qui suit:

2-3.00* PRIORITÉ D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE EMBAUCHÉ POUR UNE PÉRIODE PRÉVUE D'AU MOINS DEUX (2) MOIS DANS LE CADRE D'UN REMPLACEMENT [CLAUSE 7-1.16 f)] OU D'UN SURCROÏT DE TRAVAIL [CLAUSE 7-1.17 c)]

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

À défaut d'entente entre les parties locales sur cette matière avant le 15 novembre 1992, le texte reproduit en annexe à l'entente sur le partage des matières intervenue le 3 juillet 1992 constitue le texte convenu entre les parties locales et s'appliquera à compter de cette date tant qu'il ne sera pas modifié, abrogé ou remplacé par entente entre les parties locales.

III- L'article 4-4.00 est ajouté:

4-4.00 PARTICIPATION À DES COMITÉS É.H.D.A.A.

4-4.01 Le syndicat désigne, parmi les salariées ou salariés concernés, une représentante ou un représentant au comité consultatif des services aux élèves handicapés et aux élèves en difficultés d'adaptation et d'apprentissage prévu à l'article 185 de la Loi sur l'instruction publique.

4-4.02 Une salariée ou un salarié concerné participe aux rencontres du comité ad hoc mis sur pied par la directrice ou le directeur d'école dans le but d'assurer l'étude de cas ou le suivi d'une ou d'un élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage.

4-4.03 Dans les cas prévus aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables, ni remboursement pour participer aux rencontres d'un comité.

* Cette disposition est modifiée au 30 juin 1994. La nouvelle disposition est prévue à la lettre d'entente No 22.

IV- L'article 5-4.00 (Droits parentaux) est modifié de la façon suivante:

- En ajoutant à la clause 5-4.01 ce qui suit:

5-4.01 Aux fins du présent article, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme qui sont mariés et cohabitent, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ou qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

- En ajoutant à la clause 5-4.03 ce qui suit:

5-4.03 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 de prestation supplémentaire de chômage.

- En remplaçant la clause 5-4.09 par la suivante:

5-4.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit des prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.12:

A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent** de son traitement hebdomadaire de base;

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

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

** 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exonérée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle, équivaut en moyenne à sept (7) p. cent de son traitement.

5-4.09 (suite)

- B) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et le taux hebdomadaire de prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage 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 E.I.C.

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par E.I.C., l'indemnité complémentaire prévue par le premier sous-paragraphe du présent paragraphe B) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- C) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe B) de la présente clause, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.07, la commission verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension.

La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet 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 au paragraphe précédent, doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

5-4.09 (suite)

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

- En remplaçant la clause 5-4.10 par la suivante:

5-4.10 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

- A) la salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service* a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant:

- elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

- 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 (95) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un des motifs suivants:

- a) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;

ou

- b) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée qui occupe un poste à temps partiel est exonérée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) p. cent.

- En remplaçant la clause 5-4.23 par la suivante:

5-4.23

La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont sans perte de traitement.

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

5-4.23 (suite)

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la salariée ou le salarié n'a droit qu'à son congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- En remplaçant la clause 5-4.25 par la suivante:

5-4.25 Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé sans traitement à temps plein 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 plein d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié;
- b) un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée maximale de deux (2) ans, congé qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

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

La 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 plein 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 plein 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 congés par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2,5) par semaine ou l'équivalent 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.

5-4.25 (suite)

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, 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 précédemment, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité d'utilisation des jours de congés 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.

- En ajoutant à la clause 5-4.26 ce qui suit:

5-4.26 Malgré les paragraphes précédents, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son traitement, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

- En remplaçant le premier paragraphe de la clause 5-4.29 par le suivant:

5-4.29 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 trente-quatre (34) semaines, ce préavis est d'au moins trente (30) jours.

- En remplaçant la clause 5-4.30 par la suivante:

5-4.30 Un congé sans traitement à temps plein 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 socio-affectif 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 5-4.25 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

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

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

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant cette absence.

V- L'article 5-7.00 (Perfectionnement) est modifié en y ajoutant ce qui suit:

5-7.14 Mise à jour

- a) Afin d'offrir la possibilité aux salariées et salariés de répondre plus adéquatement aux exigences des postes dans le cadre de l'article 7-1.00, la politique de perfectionnement doit prévoir, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de 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 permanents lors de leur formation initiale.
- b) Ce programme vise des connaissances dont la mise à jour peut se faire dans une très courte période (quelques jours voir 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 consultation* avec le comité de perfectionnement.

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

VI- La clause 6-1.10 est remplacée par la suivante:

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.

VII- L'article 6-3.00 (Traitement) est modifié de la façon suivante:

Les clauses 6-3.14 (Le 30 juin 1992), 6-3.15 (Forfaitaire au 1er juillet 1992) et 6-3.16 (Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle) sont remplacées par les suivantes:

6-3.14 Période du 1er juillet 1992 au 30 juin 1993

1. Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 30 juin 1992 est majoré le 1er juillet 1992 d'un pourcentage égal à 3%. Les nouveaux taux et échelles de traitement ainsi majorés au 1er juillet 1992 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

6-3.14 (suite)

2. Le versement du montant forfaitaire en vigueur depuis le 1er juillet 1991 est suspendu à compter du 1er juillet 1992 jusqu'au 31 mars 1993.

À compter du 1er avril 1993, les dispositions relatives au montant forfaitaire en vigueur depuis le 1er juillet 1991 sont remplacées par la disposition suivante:

Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 mars 1993 est majoré le 1er avril 1993 d'un pourcentage égal à 1%. Les nouveaux taux et échelles de traitements ainsi majorés au 1er avril 1993 sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

6-3.15 Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

- A) À compter du 1er juillet 1992 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 d'un taux minimum d'augmentation égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1er juillet 1992 par rapport au 30 juin précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er juillet une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 30 juin précédent 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.
- C) 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 paragraphes A) et B) lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de traitement au 30 juin.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, à compter du 1er juillet 1992, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- E) À compter du 1er avril 1993 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 d'un taux minimum d'augmentation égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1er avril 1993 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.

6-3.15 (suite)

- F) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er avril une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars précédent 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.
- G) 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 paragraphes E) et F), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire sur la base de son taux de traitement au 31 mars.
- H) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, à compter du 1er avril 1993, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-3.16 Période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994

Les taux et échelles de traitements pour la période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994 seront déterminés de la manière prévue à l'annexe "L".

VIII- Les clauses 6-4.01, 6-5.01, 6-9.02 et 6-10.01 sont modifiées en y retirant respectivement ce qui suit:

"au 30 juin 1992, avec effet au 1er juillet 1992".

IX- La clause 6-4.01 (Prime de responsabilité) est modifiée de la façon suivante:

- En ajoutant au paragraphe A) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,69\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	0,70\$/heure

- En ajoutant au sous-paragraphe a) du paragraphe B) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	8,12\$/semaine
À compter du 1er avril 1993:	8,20\$/semaine

- En ajoutant au sous-paragraphe b) du paragraphe B) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,66\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	0,67\$/heure

6-4.01 (suite)

- En ajoutant au paragraphe C) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	1,16\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	1,17\$/heure

- En ajoutant au paragraphe D) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	8,23\$/semaine
À compter du 1er avril 1993:	8,31\$/semaine

X- La clause 6-5.01 (Prime de soir et prime de nuit) est modifiée de la façon suivante:

- En ajoutant au paragraphe A) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,53\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	0,53\$/heure

- En ajoutant au paragraphe B) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	0,79\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	0,79\$/heure

XI- La clause 6-9.02 (Prime annuelle d'isolement et d'éloignement) est modifiée en y ajoutant ce qui suit:

	Du 01/07/92 au 31/03/93	À compter du 01/04/93
<u>Avec dépendant (s)</u>		
Secteur V	14 469 \$	14 614 \$
Secteur IV	12 264 \$	12 387 \$
Secteur III	9 432 \$	9 526 \$
Secteur II	7 495 \$	7 570 \$
Secteur I	6 061 \$	6 122 \$
<u>Sans dépendant</u>		
Secteur V	8 207 \$	8 289 \$
Secteur IV	6 958 \$	7 028 \$
Secteur III	5 896 \$	5 955 \$
Secteur II	4 996 \$	5 046 \$
Secteur I	4 239 \$	4 281 \$

XII- La clause 6-9.16 (Prime de rétention) est modifiée en remplaçant au 1er et au 2e paragraphe la date du 30 juin 1992 par:

"30 juin 1994".

XIII- La clause 6-10.01 (Location et prêt de salles) est modifiée de la façon suivante:

- En ajoutant au paragraphe A) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	12,68\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	12,81\$/heure

- En ajoutant au paragraphe B) ce qui suit:

Du 1er juillet 1992 au 31 mars 1993:	14,89\$/heure
À compter du 1er avril 1993:	15,04\$/heure

XIV- Le sous-paragraphe f) de la clause 7-1.16 (Poste temporairement vacant) est remplacé par le suivant:

7-1.16 f)* À défaut, la commission peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention.
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

XV- Le paragraphe c) de la clause 7-1.17 (Surcroît de travail) est remplacé par le suivant:

7-1.17 c)* À défaut, la commission peut faire appel à une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention.
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

* Cette disposition est modifiée au 30 juin 1994. La nouvelle disposition est prévue à la lettre d'entente No 22.

XVI- L'article 10-3.00 (Service de garde) est modifié de la façon suivante:

- en remplaçant la clause 10-3.08 par la suivante:

10-3.08 A) Lorsque, en cours d'année, la commission décide de combler un emploi définitivement vacant de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi, aux préposées ou préposés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.

10-3.08 B) Lorsque la commission décide de combler un emploi temporairement vacant de responsable ou de préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire, elle offre l'emploi aux préposées ou préposés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09, par ordre de durée d'emploi.

10-3.08 C) Lors de journées pédagogiques, la commission offre, s'il y a lieu, les heures de travail, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi, aux salariées ou salariés du service de garde concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09.

- en remplaçant la clause 10-3.15 par la suivante:

10-3.15 Si les besoins du service le permettent et sur autorisation de la direction d'école, l'horaire de travail inclut le temps consacré à la planification et à la préparation des activités.

- en ajoutant les clauses suivantes:

10-3.16 Dans tous les cas prévus au présent article, la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

10-3.17 La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

XVII- La clause 11-6.02 est modifiée en remplaçant le 1er paragraphe par le suivant:

"La convention se termine le 30 juin 1994".

XVIII- L'annexe "D" (Droit parentaux) est modifiée en ajoutant ce qui suit:

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes de travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

XIX- L'annexe "F" (Accès à l'égalité) est remplacée.

XX- L'annexe "J" (Lettre d'intention relative aux régimes de retraite (RREGOP, RRE, RRF), l'annexe "K" (Protocole d'entente sur la réussite éducative) et l'annexe "L" (Traitements, échelles de traitements et primes) sont ajoutées.

XXI- La lettre d'entente No 7 (Classement de certaines salariées ou certains salariés) est modifiée en remplaçant au premier paragraphe la date du 30 juin 1992 par:

"30 juin 1994".

XXII- Les lettres d'ententes No 18 (Retrait des références au titre du supérieur immédiat relativement aux classes d'emplois de secrétaire de direction, secrétaire d'école et secrétaire), No 19 (Déblayage des griefs de classement), No 20 (Évaluation des emplois), No 21 (Loi sur les normes du travail) et No 22 [Nouvelles dispositions au 30 juin 1994 concernant 2-1.01 B), 2-3.00, 7-1.16 f), 7-1.17 c)] sont ajoutées.

La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature et a un effet rétroactif au 1er juillet 1992 pour les clauses suivantes: 6-3.14, 6-3.15, 6-4.01, 6-5.01, 6-9.02 et 6-10.01.

Les dispositions de l'article 5-4.00 (Droits parentaux) telles que modifiées par la présente entente prennent effet le 7 avril 1992.

Il est entendu que les montants déjà versés par la commission réduisent d'autant ceux à être versés au même titre en vertu de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 3 e jour du mois de juillet 1992.

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES
POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS
SCOLAIRES CONFESIONNELLES CATHO-
LIQUES ET LES COMMISSIONS SCOLAI-
RES DISSIDENTES POUR CATHOLIQUES

POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC POUR LE COMPTE DE LA
FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)

Jean-P. Hillinger
JEAN-PIERRE HILLINGER
Président

Bernard Doddrige
BERNARD DODDRIDGE
Coordonnateur

Lise Bernier
LISE BERNIER
Vice-présidente

Joanne Quévillon
JOANNE QUÉVILLON, Vice-présidente
Secteur commissions scolaires

Clermont Provancher
CLERMONT PROVENCHER
Négociateur FCSQ

Nicole Campeau
NICOLE CAMPEAU
Ressource-conseil (CEQ)

Hilaire Rochefort
HILAIRE ROCHEFORT
Négociateur MEQ

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____ e jour du
mois de _____ 1992.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE A

PERSONNEL DE SOUTIEN

Taux et échelles de traitements horaires pour les périodes:

- du 1989-01-01 au 1989-12-31
et
- du 1990-01-01 au 1990-12-31
et
- du 1991-01-01 au 1991-12-31
et
- du 1991-12-31 au 1992-06-30
et
- au 1992-07-01 au 1993-03-31
et
- à compter du 1993-04-01

- I -

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

INDEX

I-	<u>CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE</u>	
I-1	<u>Sous-catégorie des emplois de technicienne ou de technicien</u>	PAGE
	Infirmière ou Infirmier	1
	Technicienne ou Technicien de travail social	3
	Technicienne ou Technicien en administration	2
	Technicienne ou Technicien en arts graphiques	2
	Technicienne ou Technicien en audio-visuel	1
	Technicienne ou Technicien en bâtiment	3
	Technicienne ou Technicien en documentation	1
	Technicienne ou Technicien en écriture Braille	1
	Technicienne ou Technicien en éducation spécialisée	3
	Technicienne ou Technicien en électronique	3
	Technicienne ou Technicien en formation professionnelle	3
	Technicienne ou Technicien en gestion alimentaire	2
	Technicienne ou Technicien en informatique	4
	Technicienne ou Technicien en informatique, classe principale	4
	Technicienne ou Technicien en loisirs	1
	Technicienne ou Technicien en organisation scolaire	3
	Technicienne ou Technicien en psychométrie	1
	Technicienne ou Technicien en transport scolaire	2
	Technicienne ou Technicien de travaux pratiques	3
I-2	<u>Sous-catégorie des emplois de para-technicienne ou de para-technicien</u>	
	Apparitrice ou Appariteur	5
	Dessinatrice ou Dessinateur	5
	Infirmière auxiliaire ou Infirmier auxiliaire ou Diplômée ou Diplômé en soins de santé et soins d'assistance.....	6
	Inspectrice ou Inspecteur en transport scolaire	6
	Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset	7
	Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset, classe principale...7	
	Opératrice ou Opérateur en informatique, classe II	7
	Opératrice ou Opérateur en informatique, classe I	8
	Opératrice ou Opérateur en informatique, classe principale	8
	Photographe	8
	Préposée ou Préposé aux élèves handicapés	9
	Préposée ou Préposé au service de garde en milieu scolaire	9
	Relieuse ou Relieur	9
	Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	10
	Surveillante ou Surveillant d'élèves	10
	Surveillante-sauvetrice ou Surveillant-sauveteur.....	10

- II -

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

	PAGE
Acheteuse ou Acheteur	11
Agente ou Agent de bureau, classe II	11
Agente ou Agent de bureau, classe I	11
Agente ou Agent de bureau, classe principale	11
Auxiliaire de bureau	12
Auxiliaire en informatique	12
Auxiliaire en informatique, classe principale	12
Magasinière ou Magasinier, classe II	13
Magasinière ou Magasinier, classe I	13
Magasinière ou Magasinier, classe principale	13
Secrétaire	14
Secrétaire d'école	14
Secrétaire de direction	14
Téléphoniste	15

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUELIII-1 Sous-catégorie des emplois d'ouvrière ou d'ouvrier qualifié

Apprentie ou Apprenti de métiers	16
Briqueteuse-maçonne ou Briqueteur-maçon	16
Chef-électricienne ou Chef-électricien	16
Ebéniste	16
Électricienne ou Électricien	16
Ferblantière-couvreuse ou Ferblantier-couvreur	16
Mécanicienne ou Mécanicien classe II	16
Mécanicienne ou Mécanicien classe I	16
Mécanicienne ou Mécanicien de machines de bureau	17
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe IV	17
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe III	17
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe II	17
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe I	17
Maître-mécanicienne ou Maître-mécanicien en tuyauterie	16
Menuisière ou Menuisier	17
Ouvrière ou Ouvrier certifié d'entretien	17
Peintre	17
Plâtrière ou Plâtrier	17
Serrurière ou Serrurier	18
Soudeuse ou Soudeur	18
Spécialiste en mécanique d'ajustage	18
Tuyauteuse ou Tuyauteur	18
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou Vitrier-monteur-mécanicien.....	18

- III -

III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service

PAGE

Aide-conductrice ou Aide-conducteur de véhicules lourds	19
Aide de métiers	19
Aide général de cuisine	19
Bouchère ou Boucher	19
Buandière ou Buandier	19
Concierge	20
Concierge de nuit	20
Conductrice ou Conducteur de véhicules légers	19
Conductrice ou Conducteur de véhicules lourds	19
Cuisinière ou Cuisinier, classe III	19
Cuisinière ou Cuisinier, classe II	19
Cuisinière ou Cuisinier, classe I	19
Gardiennne ou Gardien	20
Jardinière ou Jardinier	20
Opératrice ou Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	20
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe III	20
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe II	20
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe I	20
Pâtissière ou Pâtissier	20

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUEI-1 Sous-catégorie des emplois de technicienne ou de technicienCLASSE Infirmière ou Infirmier

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-06-30	1991-07-01 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,37	14,06	15,11	15,11	15,56	15,72
02	13,73	14,49	15,58	15,63	16,10	16,26
03	14,10	14,92	16,04	16,10	16,58	16,75
04	14,52	15,37	16,52	16,59	17,09	17,26
05	14,97	15,84	17,03	17,11	17,62	17,80
06	15,36	16,32	17,54	17,63	18,16	18,34
07	15,80	16,82	18,08	18,19	18,74	18,93
08	16,24	17,32	18,62	18,76	19,32	19,51
09	16,73	17,87	19,21	19,45	20,03	20,23
10	17,22	18,42	19,80	20,15	20,75	20,96
11	17,72	19,02	20,45	20,96	21,59	21,81
12	18,22	19,88	21,37	21,95	22,61	22,84

CLASSES Technicienne ou Technicien en audio-visuel
 Technicienne ou Technicien en documentation
 Technicienne ou Technicien en écriture Braille
 Technicienne ou Technicien en loisirs
 Technicienne ou Technicien en psychométrie

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,58	12,17	12,78	13,16	13,29
02	12,02	12,64	13,27	13,67	13,81
03	12,44	13,08	13,73	14,14	14,28
04	12,88	13,54	14,22	14,65	14,80
05	13,36	14,05	14,75	15,19	15,34
06	13,83	14,54	15,27	15,73	15,89
07	14,31	15,04	15,79	16,26	16,42
08	14,88	15,64	16,42	16,91	17,08
09	15,43	16,22	17,03	17,54	17,72
10	16,00	16,82	17,66	18,19	18,37
11	16,57	17,42	18,29	18,84	19,03
12	17,18	18,06	18,96	19,53	19,73

CLASSES Technicienne ou Technicien en administration
 Technicienne ou Technicien en arts graphiques
 Technicienne ou Technicien en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à
	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,77	12,37	12,99	13,38	13,51
02	12,18	12,80	13,44	13,84	13,98
03	12,66	13,31	13,98	14,40	14,54
04	13,12	13,79	14,48	14,91	15,06
05	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64
06	14,12	14,84	15,58	16,05	16,21
07	14,68	15,43	16,20	16,69	16,86
08	15,24	16,02	16,82	17,32	17,49
09	15,81	16,62	17,45	17,97	18,15
10	16,38	17,22	18,08	18,62	18,81
11	17,00	17,87	18,76	19,32	19,51
12	17,66	18,57	19,50	20,09	20,29

CLASSE Technicienne ou Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-07-01	à
	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,01	13,68	14,36	14,79	14,94
02	13,42	14,11	14,82	15,26	15,41
03	13,80	14,51	15,24	15,70	15,86
04	14,19	14,92	15,67	16,14	16,30
05	14,60	15,35	16,12	16,60	16,77
06	15,05	15,82	16,61	17,11	17,28
07	15,44	16,23	17,04	17,55	17,73
08	15,87	16,68	17,51	18,04	18,22
09	16,33	17,17	18,03	18,57	18,76
10	16,80	17,66	18,54	19,10	19,29
11	17,34	18,23	19,14	19,71	19,91
12	17,82	18,73	19,67	20,26	20,46

CLASSES Technicienne ou Technicien de travail social
 Technicienne ou Technicien de travaux pratiques
 Technicienne ou Technicien en bâtiment
 Technicienne ou Technicien en électronique
 Technicienne ou Technicien en formation professionnelle
 Technicienne ou Technicien en organisation scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,77	12,67	13,62	14,05	14,47	14,61
02	12,18	13,11	14,09	14,49	14,92	15,07
03	12,66	13,63	14,65	14,93	15,38	15,53
04	13,12	14,12	15,18	15,40	15,86	16,02
05	13,62	14,66	15,76	15,89	16,37	16,53
06	14,12	15,20	16,34	16,37	16,86	17,03
07	14,68	15,80	16,87	16,87	17,38	17,55
08	15,24	16,40	17,41	17,41	17,93	18,11
09	15,81	17,02	17,94	17,94	18,48	18,66
10	16,38	17,62	18,50	18,50	19,06	19,25
11	17,00	18,17	19,08	19,08	19,65	19,85
12	17,66	18,73	19,67	19,67	20,26	20,46

CLASSE Technicienne ou Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,73	13,38	14,05	14,05	14,47	14,61
02	13,10	13,80	14,49	14,49	14,92	15,07
03	13,45	14,22	14,93	14,93	15,38	15,53
04	13,83	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
05	14,27	15,13	15,89	15,89	16,37	16,53
06	14,68	15,59	16,37	16,37	16,86	17,03
07	15,06	16,07	16,87	16,87	17,38	17,55
08	15,51	16,58	17,41	17,41	17,93	18,11
09	15,94	17,09	17,94	17,94	18,48	18,66
10	16,39	17,62	18,50	18,50	19,06	19,25
11	16,88	18,17	19,08	19,08	19,65	19,85
12	17,36	18,68	19,67	19,67	20,26	20,46

CLASSE Technicienne ou Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compteur du
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,89	13,87	14,70	14,70	15,14	15,29
02	13,36	14,38	15,19	15,19	15,65	15,81
03	13,82	14,87	15,68	15,68	16,15	16,31
04	14,30	15,39	16,19	16,19	16,68	16,85
05	14,79	15,92	16,73	16,73	17,23	17,40
06	15,35	16,44	17,26	17,26	17,78	17,96
07	15,87	16,98	17,83	17,83	18,36	18,54
08	16,47	17,54	18,42	18,42	18,97	19,16
09	17,04	18,11	19,02	19,02	19,59	19,79
10	17,65	18,70	19,64	19,64	20,23	20,43
11	18,30	19,31	20,28	20,28	20,89	21,10
12	18,97	19,94	20,94	20,94	21,57	21,79

CLASSE Technicienne ou Technicien en informatique,
classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compteur du
	\$	\$	\$	\$	\$
01	15,92	16,74	17,58	18,11	18,29
02	16,47	17,31	18,18	18,73	18,92
03	17,00	17,87	18,76	19,32	19,51
04	17,61	18,51	19,44	20,02	20,22
05	18,20	19,13	20,09	20,69	20,90
06	18,81	19,77	20,76	21,38	21,59
07	19,51	20,51	21,54	22,19	22,41
08	20,19	21,23	22,29	22,96	23,19
09	20,90	21,97	23,07	23,76	24,00

I-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicienne ou de para-technicienCLASSE Apparitrice ou Appariteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,47	11,27	12,12	12,31	12,68	12,81
03	10,71	11,53	12,39	12,60	12,98	13,11
04	10,97	11,81	12,70	12,89	13,28	13,41
05	11,24	12,10	13,01	13,19	13,59	13,73
06	11,51	12,39	13,19			
07	11,77	12,56	13,19			

CLASSE Dessinatrice ou Dessinateur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,54	11,34	12,19	12,31	12,68	12,81
03	10,87	11,70	12,58	12,72	13,10	13,23
04	11,15	12,00	12,90	13,10	13,49	13,62
05	11,52	12,40	13,33	13,52	13,93	14,07
06	11,87	12,78	13,74	13,97	14,39	14,53
07	12,25	13,18	14,17	14,42	14,85	15,00
08	12,65	13,62	14,64	14,85	15,30	15,45
09	13,06	14,06	14,85			
10	13,45	14,14	14,85			

CLASSE Infirmière auxiliaire ou Infirmier auxiliaire ou
Diplômée ou Diplômé en soins de santé et soins
d'assistance

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,08	12,44	12,56
02	10,63	11,44	12,30	12,43	12,80	12,93
03	10,94	11,77	12,65	12,84	13,23	13,36
04	11,26	12,12	13,03	13,28	13,68	13,82
05	11,63	12,52	13,46	13,67	14,08	14,22
06	12,03	12,95	13,92	14,11	14,53	14,68
07	12,38	13,32	14,32	14,60	15,04	15,19
08	12,78	13,76	14,79	15,05	15,50	15,66
09	13,22	14,23	15,30	15,58	16,05	16,21
10	13,63	14,67	15,77	16,16	16,64	16,81
11	14,12	15,20	16,16			
12	14,64	15,39	16,16			

CLASSE Inspectrice ou Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,87	11,70	12,58	12,67	13,05	13,18
02	11,19	12,04	12,94	13,05	13,44	13,57
03	11,53	12,41	13,34	13,43	13,83	13,97
04	11,89	12,80	13,76	13,84	14,26	14,40
05	12,29	13,23	14,22	14,25	14,68	14,83
06	12,69	13,66	14,68	14,68	15,12	15,27
07	13,11	14,11	15,11	15,11	15,56	15,72
08	13,53	14,56	15,56	15,56	16,03	16,19
09	13,99	15,06	16,02	16,02	16,50	16,67
10	14,49	15,26	16,02			

CLASSE Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1992-07-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,96	12,03	12,39	12,51
02	10,64	11,45	12,31	12,43	12,80	12,93
03	10,94	11,77	12,65	12,81	13,19	13,32
04	11,26	12,12	13,03	13,25	13,65	13,79
05	11,60	12,49	13,43	13,61	14,02	14,16
06	12,00	12,92	13,89	14,05	14,47	14,61
07	12,33	13,27	14,27	14,48	14,91	15,06
08	12,73	13,70	14,48			
09	13,12	13,79	14,48			

CLASSE Opératrice ou Opérateur de duplicateur offset,
classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1992-07-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,00	12,92	13,89	14,05	14,47	14,61
02	12,37	13,31	14,31	14,50	14,94	15,09
03	12,73	13,70	14,73	14,93	15,38	15,53
04	13,14	14,14	15,20	15,41	15,87	16,03
05	13,53	14,56	15,65	15,92	16,40	16,56
06	13,96	15,03	15,92			
07	14,42	15,16	15,92			

CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1992-07-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,96	12,03	12,39	12,51
02	10,62	11,43	12,29	12,39	12,76	12,89
03	10,88	11,71	12,59	12,75	13,13	13,26
04	11,15	12,00	12,90	13,14	13,53	13,67
05	11,44	12,31	13,23	13,52	13,93	14,07
06	11,73	12,62	13,57	13,92	14,34	14,48
07	12,06	12,98	13,92			

CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,29	12,15	13,06	13,36	13,76	13,90
02	11,73	12,62	13,57	13,84	14,26	14,40
03	12,10	13,02	14,00	14,33	14,76	14,91
04	12,54	13,50	14,51	14,89	15,34	15,49
05	12,98	13,97	15,02	15,42	15,88	16,04
06	13,49	14,52	15,61	16,01	16,49	16,65
07	13,97	15,04	16,01			
08	14,51	15,25	16,01			

CLASSE Opératrice ou Opérateur en informatique,
classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1992-06-30		1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	
01	14,51	15,25	16,01		16,49	16,65
02	14,99	15,76	16,55		17,05	17,22
03	15,51	16,31	17,13		17,64	17,82
04	16,01	16,83	17,67		18,20	18,38
05	16,56	17,41	18,28		18,83	19,02
06	17,11	17,99	18,89		19,46	19,65
07	17,69	18,60	19,53		20,12	20,32

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,54	11,34	12,19	12,45	12,82	12,95
03	10,87	11,70	12,58	12,88	13,27	13,40
04	11,19	12,04	12,94	13,32	13,72	13,86
05	11,53	12,41	13,34	13,78	14,19	14,33
06	11,89	12,80	13,76	14,25	14,68	14,83
07	12,30	13,24	14,23	14,75	15,19	15,34
08	12,68	13,65	14,67			
09	13,11	14,05	14,75			

CLASSE Préposée ou Préposé aux élèves handicapés

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$
01	11,46	12,03	12,39	12,51
02	11,80	12,39	12,76	12,89
03	12,14	12,75	13,13	13,26
04	12,51	13,14	13,53	13,67
05	12,88	13,52	13,93	14,07
06	13,26	13,92	14,34	14,48

CLASSE Préposée ou Préposé au service de garde
en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,31	12,68	12,81
03	10,88	11,71	12,59	12,60	12,98	13,11
04	11,15	12,00	12,89	12,89	13,28	13,41
05	11,45	12,32	13,19	13,19	13,59	13,73
06	11,77	12,56	13,19			

CLASSE Relieuse ou Relieur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	TAUX à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,88	11,71	12,46	12,46	12,83	12,96
02	11,15	12,00	12,85	12,85	13,24	13,37
03	11,45	12,32	13,24	13,24	13,64	13,78
04	11,77	12,67	13,62	13,64	14,05	14,19
05	12,11	13,03	14,01	14,06	14,48	14,62
06	12,46	13,41	14,42	14,49	14,92	15,07
07		13,41	14,42	14,93	15,38	15,53
08		13,41	14,42	15,40	15,86	16,02

CLASSE Surveillante ou Surveillant d'élèves

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,31	12,68	12,81
03	10,88	11,71	12,59	12,60	12,98	13,11
04	11,15	12,00	12,89	12,89	13,28	13,41
05	11,45	12,32	13,19	13,19	13,59	13,73
06	11,77	12,56	13,19			

CLASSE Surveillante-sauveteur ou Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	à
	au	au	au	au	au	compter du
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	<u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,94	12,03	12,39	12,51
02	10,60	11,41	12,27	12,39	12,76	12,89
03	10,88	11,71	12,59	12,75	13,13	13,26
04	11,15	12,00	12,90	13,14	13,53	13,67
05	11,45	12,32	13,24	13,52	13,93	14,07
06	11,77	12,67	13,62	13,92	14,34	14,48

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIFCLASSE Agente ou Agent de bureau, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1992-07-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,43	11,23	12,07	12,31	12,68	12,81
03	10,69	11,51	12,37	12,60	12,98	13,11
04		11,51	12,37	12,89	13,28	13,41

CLASSE Agente ou Agent de bureau, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1992-07-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,80	11,62	12,49	12,88	13,27	13,40
02	11,15	12,00	12,90	13,32	13,72	13,86
03	11,52	12,40	13,33	13,78	14,19	14,33
04	11,87	12,78	13,74	14,25	14,68	14,83
05	12,29	13,23	14,22	14,75	15,19	15,34
06	12,72	13,69	14,72			
07	13,21	14,05	14,75			

CLASSES Agente ou Agent de bureau, classe principale
Acheteuse ou Acheteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1992-07-01 à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,62	14,32	15,04	15,49	15,64
02	14,03	14,75	15,49	15,95	16,11
03	14,50	15,24	16,00	16,48	16,64
04	14,97	15,74	16,53	17,03	17,20
05	15,43	16,22	17,03	17,54	17,72
06	15,87	16,68	17,51	18,04	18,22

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,12	10,89	11,71	11,97	12,33	12,45

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	11,97	12,33	12,45
02	10,44	11,24	12,08	12,31	12,68	12,81
03	10,71	11,53	12,31			
04	11,01	11,72	12,31			

CLASSE Auxiliaire en informatique, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,60	12,20	12,81	13,19	13,32
02	12,02	12,64	13,27	13,67	13,81
03	12,38	13,02	13,67	14,08	14,22
04	12,78	13,44	14,11	14,53	14,68
05	13,22	13,90	14,60	15,04	15,19

CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,44	11,24	12,08	12,31	12,68	12,81
03	10,70	11,52	12,38	12,60	12,98	13,11
04	10,94	11,77	12,65	12,89	13,28	13,41
05	11,23	12,09	12,89			

CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,15	12,00	12,90	13,11	13,50	13,64
02	11,52	12,40	13,33	13,57	13,98	14,12
03	11,88	12,79	13,75	14,01	14,43	14,57
04	12,29	13,23	14,22	14,48	14,91	15,06
05	12,69	13,66	14,68	14,96	15,41	15,56
06	13,12	14,12	14,96			
07	13,55	14,25	14,96			

CLASSE Magasinière ou Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	1993-04-01 à <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	13,53	14,22	14,93	15,38	15,53
02	14,01	14,73	15,47	15,93	16,09
03	14,50	15,24	16,00	16,48	16,64
04	14,97	15,74	16,53	17,03	17,20
05	15,44	16,23	17,04	17,55	17,73
06	15,96	16,78	17,62	18,15	18,33
07	16,49	17,34	18,21	18,76	18,95

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,81	12,03	12,39	12,51
02	10,44	11,24	12,08	12,39	12,76	12,89
03	10,71	11,53	12,39	12,75	13,13	13,26
04	11,01	11,85	12,74	13,14	13,53	13,67
05	11,26	12,12	13,03	13,52	13,93	14,07
06	11,54	12,42	13,35	13,92	14,34	14,48
07	11,84	12,74	13,70			
08	12,16	13,09	13,92			

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,01	11,85	12,74	13,24	13,64	13,78
02	11,29	12,15	13,06	13,64	14,05	14,19
03	11,63	12,52	13,46	14,06	14,48	14,62
04	11,93	12,84	13,80	14,49	14,92	15,07
05	12,27	13,21	14,20	14,93	15,38	15,53
06	12,62	13,58	14,60	15,40	15,86	16,02
07	12,98	13,97	15,02			

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,73	12,62	13,57	14,06	14,48	14,62
02	12,12	13,04	14,02	14,49	14,92	15,07
03	12,53	13,49	14,50	14,93	15,38	15,53
04	12,96	13,95	15,00	15,40	15,86	16,02
05	13,42	14,44	15,40			

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31 au <u>1992-06-30</u>	1992-07-01 au <u>1993-03-31</u>	à compter du <u>1993-04-01</u>
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,85	12,03	12,39	12,51
02	10,52	11,32	12,17	12,31	12,68	12,81
03	10,85	11,68	12,56	12,60	12,98	13,11
04	11,13	11,98	12,60			

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUELIII-1 Sous-catégorie des emplois d'ouvrière ou d'ouvrier qualifié

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	1993-04-01 à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Apprentie ou Apprenti de métier:						
1 ^{ère} année	10,84	11,40	11,97		12,33	12,45
2 ^{ème} année	11,18	11,75	12,34		12,71	12,84
3 ^{ème} année	11,59	12,18	12,79		13,17	13,30
4 ^{ème} année	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73
Briqueteuse-maçonne ou Briqueteur-maçon:						
	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
Chef-électricienne ou Chef-électricien:						
	16,14	16,97	17,82		18,35	18,53
Ébéniste:						
	14,60	15,71	16,76	16,76	17,26	17,43
Électricienne ou Électricien:						
	15,18	15,96	16,76		17,26	17,43
Ferblantière-couvreuse ou Ferblantier-couvreur:						
	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
Maître-mécanicienne ou Maître mécanicien en tuyauterie:						
	16,14	16,97	17,82		18,35	18,53
Mécanicienne ou Mécanicien, classe II:						
	14,12	14,84	15,58		16,05	16,21
Mécanicienne ou Mécanicien, classe I:						
	14,72	15,84	16,76	16,76	17,26	17,43

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1991-12-31	1992-07-01	TAUX
	au	au	au	au	au	à
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	compter du
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Mécanicienne ou Mécanicien de machines de bureau:	15,32	16,11	16,92		17,43	17,60
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe IV:	12,57	13,26	13,92	13,92	14,34	14,48
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe III:	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe II:	15,32	16,11	16,92		17,43	17,60
Mécanicienne ou Mécanicien de machines fixes, classe I:	15,85	16,66	17,49		18,01	18,19
Menuisière ou Menuisier:	13,80	14,85	15,96	16,02	16,50	16,67
Ouvrière ou Ouvrier certifié d'entretien:	14,37	15,26	16,02	16,02	16,50	16,67
Peintre:	13,46	14,15	14,86		15,31	15,46
Plâtrière ou Plâtrier:	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01	1992-12-31	1992-07-01	TAUX
	au	au	au	au	au	à
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>	<u>1992-06-30</u>	<u>1993-03-31</u>	compter du
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Serrurière ou Serrurier:	13,80	14,51	15,24		15,70	15,86
Soudeuse ou Soudeur:	14,37	15,47	16,63	16,76	17,26	17,43
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	14,60	15,71	16,76	16,76	17,26	17,43
Tuyauteuse ou Tuyauteur:	15,18	15,96	16,76		17,26	17,43
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou Vitrier-monteur-mécanicien:	13,80	14,67	15,40	15,40	15,86	16,02

III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Aide de métiers:	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73
Aide général de cuisine:	10,84	11,67	12,31	12,31	12,68	12,81
Bouchère ou Boucher:	13,46	14,49	15,40	15,40	15,86	16,02
Buandière ou Buandier:	11,18	12,00	12,60	12,60	12,98	13,11
Aide-conductrice ou Aide-conducteur de véhicules lourds:	11,68	12,28	12,89		13,28	13,41
Conductrice ou Conducteur de véhicules légers:	11,68	12,28	12,89		13,28	13,41
Conductrice ou Conducteur de véhicules lourds:	12,96	13,95	14,75	14,75	15,19	15,34
Cuisinière ou Cuisinier, classe III:	12,62	13,27	13,93		14,35	14,49
Cuisinière ou Cuisinier, classe II:	13,46	14,49	15,40	15,40	15,86	16,02
Cuisinière ou Cuisinier, classe I:	14,00	15,07	16,02	16,02	16,50	16,67

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31 au 1992-06-30	1992-07-01 au 1993-03-31	TAUX à compter du 1993-04-01
	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Gardiennne ou Gardien:	11,15	11,72	12,31		12,68	12,81
Jardinière ou Jardinier	12,52	13,26	13,92	13,92	14,34	14,48
Opératrice ou Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	11,95	12,56	13,19		13,59	13,73
Concierge (moins de 9 275 m ²):	12,46	13,10	13,76		14,17	14,31
Concierge (9 275 m ² et plus):	13,73	14,43	15,15		15,60	15,76
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):	12,15	12,77	13,41		13,81	13,95
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):	13,23	13,91	14,61		15,05	15,20
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique):	10,84	11,40	11,97		12,33	12,45
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier):	11,41	12,00	12,60		12,98	13,11
Ouvrière ou Ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur):	12,46	13,10	13,76		14,17	14,31
Pâtissière ou Pâtissier:	13,46	14,15	14,86		15,31	15,46

Annexe "F"

LETTRE D'INTENTION RELATIVE À LA
CRÉATION D'UN COMITÉ CONSULTATIF D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Le ministère de l'Éducation s'engage à mettre sur pied un comité consultatif d'accès à l'égalité dans les soixante (60) jours de la signature de l'entente sur la prolongation jusqu'au 30 juin 1994 des conventions collectives se terminant le 30 juin 1992. Ce comité sera composé de deux représentantes ou représentants de la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation, de deux représentantes ou représentants de la Fédération des commissions scolaires du Québec et de deux personnes désignées par la CEQ et la PACT pour représenter le personnel enseignant, professionnel et de soutien des commissions scolaires.

Le comité se dotera de règles de fonctionnement qui permettront la réalisation de son mandat.

Mandat du comité

Le comité établira son mandat en tenant compte de la politique gouvernementale en matière de condition féminine.

Le cas échéant, les sujets suivants pourront faire l'objet de discussions au comité:

- . les orientations en matière de programmes d'accès à l'égalité;
- . les méthodes d'élaboration et d'implantation de ceux-ci;
- . leurs instruments d'analyse;
- . les mécanismes de sensibilisation et d'information sur le sujet.

Dans ce cadre, les membres du comité pourront s'échanger toute information disponible jugée utile et pourront traiter de tout élément convenu au comité et ayant trait aux programmes d'accès à l'égalité.

LE MINISTRE

Michel Pagé

Annexe "J"

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AUX
RÉGIMES DE RETRAITE (RREGOP, RRE, RRF)

1. Pour les salariés qui prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997

Les parties conviennent de poursuivre les discussions par l'intermédiaire d'un comité sur l'opportunité et les moyens en vue de s'assurer que les salariés qui prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997 seront traités équitablement par rapport à ceux qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997. Le comité produit un rapport dans les 90 jours de la signature de l'entente; à défaut d'entente, le dossier sera reporté à la prochaine ronde de négociation.

2. Poursuite du programme de retraite anticipée

À compter de la date de la signature de la présente entente, création d'un comité technique composé de représentants du Secrétariat du Conseil du trésor et des personnes les plus représentatives* des participants et participantes au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), au Régime de retraite des enseignants (RRE) et au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) pour discuter de la continuité des programmes temporaires de retraite anticipée (62 ans - 2 années de service et 35 années de service). Le mandat du comité sera d'examiner et d'élaborer, s'il y a lieu, les adaptations nécessaires pour permettre la prolongation de ces programmes selon les paramètres de la présente entente.

Les coûts reliés à l'extension de ces programmes seront pris exclusivement à même les sommes disponibles le 1er septembre 1992 et provenant des programmes antérieurs.

Les parties devront tenir compte des dispositions législatives existantes et des impacts administratifs pour effectuer de telles adaptations, s'il y a lieu.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives donnant suite aux adaptations qui auront fait consensus au comité et qui seront nécessaires à la poursuite des programmes temporaires de retraite anticipée, avec effet rétroactif au 1er septembre 1992.

3. Rachat de crédit de rente au RREGOP

Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption les dispositions législatives nécessaires visant à remplacer, à l'article 87 du RREGOP, la date du 1er juillet 1992 par celle du 1er juillet 1994.

* Sans modifier les règles de représentativité, chacune des personnes les plus représentatives aura droit à deux représentants ou représentantes.

Annexe "J"

(suite)

4. Modifications au RRE

- A) À compter du 15 mai 1992, le coût du Régime de retraite des enseignants (RRE) cesse d'être partagé 50%-50% et le taux de cotisation des participants et participantes est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1992.
- B) Le gouvernement s'engage toutefois à modifier le RRE afin d'y introduire, toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévue actuellement au RREGOP, si les participants et participantes décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour la même modification.
- C) Le gouvernement s'engage à introduire au RRE toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participants et participantes du RRE assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participants et participantes du RREGOP pour les mêmes mesures.
- D) Sous réserve des modifications prévues aux présentes, aucune modification au RRE ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des participants et participantes du RRE, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties.
- E) Le gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives nécessaires pour concrétiser les dispositions qui précèdent avec effet rétroactif au 15 mai 1992.

ANNEXE "K"

(NON ARBITRABLE)

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

Considérant que l'éducation est une condition essentielle au plein développement social, économique et démocratique de la société québécoise;

Considérant la nécessité d'intervenir afin d'assurer la réussite éducative du plus grand nombre d'élèves;

Considérant la volonté du ministre de l'Éducation, de la Fédération des commissions scolaires du Québec, de l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec, ainsi que celle de la Centrale de l'enseignement du Québec, de l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et de la Provincial Association of Catholic Teachers, d'agir en ce sens;

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Le ministre s'engage à élaborer un plan d'action en y associant étroitement les partenaires, y compris la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers, afin de favoriser la réussite scolaire du plus grand nombre d'élèves.
2. La Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers s'engagent à collaborer à la mise en oeuvre de ce plan d'action et à susciter l'adhésion et la participation des membres qu'elle représente.
3. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec reconnaissent que la participation du personnel enseignant, du personnel professionnel et du personnel de soutien est indispensable à la recherche et à l'établissement de l'école de la réussite. En outre, l'adhésion du personnel enseignant concerné par la réalisation d'un projet d'action dans une école doit être recherchée.
4. Le ministre convient de maintenir, durant la réalisation du plan d'action sur la réussite éducative, la Table de mise en oeuvre qu'il a créée. Par ailleurs, le ministre convient d'assurer le suivi de la réalisation dudit plan d'action par le biais d'un sous-comité de la Table de mise en oeuvre afin d'assurer l'application des mesures prévues au plan rendu public par le ministre et de procéder à leur évaluation. Le ministre reconnaît l'importance que la Centrale soit représentée à ce sous-comité.
5. Le Ministère, la Fédération des commissions scolaires du Québec, l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec d'une part et la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers d'autre part conviennent de recommander la mise sur pied d'un comité local de mise en oeuvre. À cette fin, la commission scolaire invite les différents groupes à désigner leur représentant respectif en vue de mettre en marche le comité dans les meilleurs délais. Un des mandats du comité sera de se doter d'un plan d'action et d'en assurer le suivi.
6. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec pour le compte des commissions qu'elle représentent, reconnaissent l'importance que des membres de la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers soient représentés au comité local de mise en oeuvre.

ANNEXE "K"

(SUITE)

7. Le ministre associera entre autres la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers aux différents travaux du Ministère ayant pour objectif de favoriser la réussite scolaire, notamment ceux relatifs à la formation professionnelle, à la formation du personnel enseignant, au perfectionnement du personnel scolaire et au chantier sur le curriculum.
8. Le ministre, la Fédération des commissions scolaires du Québec et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec reconnaissent que la motivation du personnel est un élément essentiel à l'amélioration de la réussite scolaire. A cet effet, le ministre s'engage à élaborer et réaliser une campagne de promotion visant à valoriser le travail du personnel de l'Éducation en collaboration avec les partenaires présents à la Table de mise en oeuvre et notamment la Centrale de l'enseignement du Québec, l'Association provinciale des enseignants protestants du Québec et la Provincial Association of Catholic Teachers.
9. Le ministre, dans le cadre de la recherche et de l'établissement de l'école de la réussite, convient d'associer activement le Ministère au développement du Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES) afin que puisse être confiée à celui-ci la réalisation de certaines recherches jugées pertinentes, le tout en fonction des disponibilités budgétaires du Ministère.
10. Le ministre convient de prévoir dans son plan d'action des mesures devant favoriser notamment le dépistage précoce des difficultés des élèves, un soutien particulier pour des clientèles plus à risque, de même que la conception et la réalisation de projets d'action locaux.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____ e jour du mois de 1992.

POUR LA PARTIE PATRONALE

POUR LA PARTIE SYNDICALE

 Peter Riordon, Président
 Association des commissions scolaires protestantes du Québec
 (ACSPQ)

 Judith Newman, Présidente
 Association provinciale des enseignantes et enseignants protestants du Québec (APEPQ)

 Diane Drouin, Présidente
 Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)

 Lorraine Pagé, Présidente
 Centrale de l'enseignement du Québec (QCEQ)

 Michel Pagé, Ministre
 Ministère de l'Éducation

 Michael Palumbo, Président
 Provincial Association of Catholic Teachers (PACT)

ANNEXE "I"

TRAITEMENTS, ÉCHELLES DE TRAITEMENTS ET PRIMES

Pour la période du 1er juillet 1993 au 30 juin 1994, les parties conviennent d'entreprendre des négociations pour en arriver à une entente sur la détermination des traitements, des échelles de traitement et des primes.

La présente disposition constitue une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

Aux fins de l'acquisition du droit à la grève, les parties conviennent que le trentième jour suivant la date de la publication, en 1993, du rapport de l'IRIR relatif à la rémunération dans les secteurs public et parapublic, est réputé être la date de l'entente à compter de laquelle court le délai de vingt (20) jours prévu au deuxième alinéa de l'article 111.11 du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

OBJET: RETRAIT DES RÉFÉRENCES AU TITRE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT
RELATIVEMENT AUX CLASSES D'EMPLOIS DE SECRÉTAIRE DE DIRECTION,
SECRÉTAIRE D'ÉCOLE ET SECRÉTAIRE

- 1- Suite à la signature de la présente entente, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la partie patronale négociante à l'échelle nationale procède au retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) relativement aux classes d'emplois de secrétaire de direction, de secrétaire d'école et de secrétaire prévues au plan de classification. Ces modifications ne peuvent avoir pour effet de supprimer l'une de ces classes d'emplois.

La consultation auprès de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale débutera au cours du mois d'août 1992.

- 2- Suite au retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, l'attribution de l'une des classes d'emplois mentionnées au paragraphe 1 est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé au 1er juillet 1992 de façon principale et habituelle.
- 3- La commission fait parvenir à chaque salariée ou salarié détenant l'une des classes d'emplois prévue au paragraphe 1, un avis écrit lui confirmant sa classe d'emplois ou lui attribuant une autre classe d'emplois. Toutefois, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir d'un énoncé général qui tient lieu de cet avis écrit.
- 4- Le classement pouvant résulter de ces modifications est rétroactif au 1er juillet 1992 ou à la date d'embauche de la salariée ou du salarié si elle est postérieure. Ce classement ne peut résulter en une rétrogradation.
- 5- Dans les trente (30) jours du retrait des références au titre du supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, un comité paritaire est formé par les parties négociantes à l'échelle nationale pour tenter de régler les griefs de classement originant de ce retrait.

Ce comité paritaire voit à établir son fonctionnement et est composé de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties négociantes à l'échelle nationale.

Si le litige persiste, le grief est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00, à moins que les parties négociantes à l'échelle nationale en conviennent autrement.

- 6- L'article 3-2.00 s'applique aux représentantes ou représentants syndicaux, à moins d'entente entre les parties négociantes à l'échelle nationale.
- 7- Les autres modalités d'application, suite au retrait des références au titre de supérieur immédiat (classement moquette) au plan de classification, seront convenues entre les parties négociantes à l'échelle nationale conformément à la clause 2-2.04.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Quebec, ce 3 e jour du mois de juillet 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 19

OBJET: DÉBLAYAGE DES GRIEFS DE CLASSEMENT

- 1- Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente entente, un comité paritaire dont le mandat est de procéder à l'étude des griefs de classement inscrits au rôle d'arbitrage et à formuler des recommandations aux commissions scolaires et aux syndicats concernés.
- 2- La recommandation du comité porte sur le contenu d'un grief ou, s'il y a lieu, sur la procédure d'arbitrage pour en disposer. À défaut d'entente, le grief est soumis à la procédure régulière d'arbitrage prévue à l'article 9-2.00.
- 3- Ce comité est composé de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des parties négociantes à l'échelle nationale. Le comité complète ses travaux dans les meilleurs délais possibles.
- 4- L'article 3-2.00 s'applique aux représentantes ou représentants syndicaux, à moins d'entente entre les parties négociantes à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, ce 3 e jour du mois de Septembre 1992.

Stevan Levesque

Pour la partie patronale

Mirée Carrière

Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 20

OBJET: L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor et ses partenaires procèdent, depuis quelques années, à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emplois des secteurs public et parapublic sur la base de méthodes d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent qu'il y a lieu d'entreprendre des échanges sur cette base afin de rendre davantage fructueuses les discussions sur la valeur relative des titres ou classes d'emplois.

En conséquence:

1. Les parties négociantes conviennent de former, dans les 60 jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emplois.
2. Le comité a pour mandat:
 - d'examiner tous les éléments ayant conduit au rangement actuel des titres ou classes d'emplois des secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux afin d'éclairer davantage les parties et les personnes salariées sur la valeur relative des emplois de ces secteurs;
 - d'établir la valeur relative des titres ou des classes d'emplois nouvellement créés, modifiés ou non encore rangés tels que les enseignants et enseignants;
 - de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira, au besoin, à la demande de l'une des parties et il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Selon les modalités à convenir, la partie patronale défraie le coût des libérations syndicales nécessaires aux travaux du comité conjoint à raison de 100 000 \$ par an pour l'ensemble des catégories d'emplois. Selon les besoins, les parties conviendront de libérations additionnelles après recommandation du comité conjoint.
5. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 5 e jour du mois de Janvier 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

ANNEXE À LA LETTRE D'ENTENTE NO 20

1. En cas de litige non résolu par les parties, les membres du comité conjoint pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature de ce litige.
2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les classes d'emplois suivantes, l'ajustement, s'il en est, sera effectué à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de deux virgule cinq (2,5) p. cent pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années, à l'exclusion des augmentations de base. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:

Commissions scolaires

Conductrice/conducteur de véhicules légers
 Gardienne/gardien
 Infirmière/infirmier auxiliaire
 Opératrice/opérateur de duplicateur offset
 Ouvrière/ouvrier d'entretien classe III (aide domestique)
 Préposée/préposé au service de garde en milieu scolaire
 Technicienne/technicien en gestion alimentaire
 Technicienne/technicien en administration
 Technicienne/technicien en audiovisuel
 Technicienne/technicien en documentation
 Technicienne/technicien en arts graphiques
 Technicienne/technicien en loisirs
 Technicienne/technicien en transport scolaire
 Technicienne/technicien en psychométrie
 Technicienne/technicien en écriture braille

3. Pour les autres classes d'emplois, si les parties conviennent d'un taux ou d'une échelle différent de celui prévu à la convention collective, elles doivent également convenir des modalités et des dates d'application de l'ajustement en résultant.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

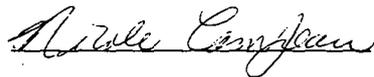
OBJET: LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Les parties conviennent de former un comité de travail dont le mandat est d'harmoniser la convention avec les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 5 e jour du mois de Septembre 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 22

OBJET: NOUVELLES DISPOSITIONS AU 30 JUIN 1994CONCERNANT 2-1.01 B), 2-3.00, 7-1.16 f), 7-1.17 c)

- I- Au paragraphe de la clause 2-1.01 B) (Salariée ou salarié temporaire) le titre de l'article 2-3.00 est modifié comme suit:

"Priorité d'embauche d'une salariée ou d'un salarié temporaire embauché dans le cadre d'un remplacement [clause 7-1.16 f)] ou d'un surcroît de travail [clause 7-1.17 c)]."

- II- L'article 2-3.00 est remplacé par le suivant:

2-3.00 PRIORITY D'EMBAUCHE D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ TEMPORAIRE
EMBAUCHÉ DANS LE CADRE D'UN REMPLACEMENT [CLAUSE 7-1.16 f)] OU
D'UN SURCROÎT DE TRAVAIL [CLAUSE 7-1.17 c)]

Cette matière est l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale conformément à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

- III- Le sous-paragraphe f) de la clause 7-1.16 (Poste temporairement vacant) est remplacé par le suivant:

7-1.16 f) À défaut, la commission peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois ou pour une période de durée différente convenue entre la commission et le syndicat, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention;
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

- IV- Le paragraphe c) de la clause 7-1.17 (Surcroît de travail) est remplacé par le suivant:

7-1.17 c) À défaut, la commission peut faire appel à une salariée ou un salarié temporaire:

- i) si l'embauche est pour une période prévue d'au moins deux (2) mois ou pour une période de durée différente convenue entre la commission et le syndicat, la commission procède selon la priorité d'embauche prévue à l'article 2-3.00 de la convention;
- ii) dans les autres cas, elle peut embaucher la salariée ou le salarié temporaire de son choix.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 3 e jour du mois de Septembre 1992.



Pour la partie patronale



Pour la partie syndicale