

CCED
90-P
UIES



S3

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR PROTESTANTS
(CPNCP)

ET

L'UNION INDÉPENDANTE DES EMPLOYÉS
DE SOUTIEN DE LA COMMISSION SCOLAIRE
PROTESTANTE DU LAKESHORE

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



* 0 8 2 1 *

1990-1991

CEPP/SB-UIES

COED

90-D

UIES

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR
PROTESTANTS (CPNCP)

ET

D'AUTRE PART

L'UNION INDÉPENDANTE DES
EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA
COMMISSION SCOLAIRE
PROTESTANTE DU LAKESHORE

pour le compte du syndicat représentant
les personnes salariées de soutien de la commission
scolaire protestante du Lakeshore

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES
<u>1-0.00</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE ET HARCELEMENT SEXUEL</u>
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION.....1
1-2.00	DÉFINITIONS.....1
1-3.00	RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE.....7
1-4.00	HARCELEMENT SEXUEL.....7
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....8
2-2.00	RECONNAISSANCE.....11
<u>3-0.00</u>	<u>PRÉROGATIVES SYNDICALES</u>
3-1.00	AFFICHAGE.....12
3-2.00	ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES.....12
3-3.00	DOCUMENTATION.....13
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL.....15
3-5.00	REPRÉSENTATIONS SYNDICALES.....15
3-6.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....17
3-7.00	RETENUE SYNDICALE.....18

<u>4-0.00</u>	<u>COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE</u>	
4-1.00	COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL.....	19
4-2.00	ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	19
4-3.00	COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE.....	20
<u>5-0.00</u>	<u>SÉCURITÉ SOCIALE</u>	
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX.....	21
5-2.00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	24
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	25
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	45
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	60
5-6.00	VACANCES.....	61
5-7.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	65
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	67
5-9.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	68
5-10.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	75
5-11.00	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	77
<u>6-0.00</u>	<u>RÉMUNÉRATION</u>	
6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT.....	79
6-2.00	DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON.....	82
6-3.00	TRAITEMENT.....	87
6-4.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	91
6-5.00	VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION.....	91

<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	94
7-2.00	MISE À PIED TEMPORAIRE.....	103
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	105
7-4.00	INCAPACITÉ PARTIELLE.....	121
7-5.00	TRAVAIL À FORFAIT.....	123
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
8-1.00	ANCIENNETÉ.....	124
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	126
8-3.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	127
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	129
8-5.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	132
8-6.00	VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	133
8-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	134
<u>9-0.00</u>	<u>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	136
9-2.00	ARBITRAGE.....	137
9-3.00	GRIEF ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL.....	142
9-4.00	MÉSÉSENTENTE.....	142

<u>10-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIÉES</u>	
10-1.00	POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSIVEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES.....	143
10-2.00	POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE.....	146
10-3.00	POUR LA PERSONNE SALARIÉE OEUVRANT DANS LE CADRE D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE DIRECTEMENT GÉRÉ PAR LA COMMISSION.....	148
10-4.00	POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES.....	152
<u>11-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00	CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE.....	155
11-2.00	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	155
11-3.00	INTERPRÉTATION DES TEXTES.....	158
11-4.00	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	158
11-5.00	REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION.....	159
11-6.00	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	159
11-7.00	IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	159

ANNEXES

ANNEXE	I	TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS.....	162
		INDEX.....	163
		TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES.....	166
ANNEXE	I A)	ÉTABLISSEMENT DES AJUSTEMENTS VARIABLES AUX FINS DE L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	197
ANNEXE	I B)	ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE.....	205
ANNEXE	I C)	RANGEMENT.....	208
ANNEXE	I D)	ÉCHELLES DE RANGEMENTS P-0.....	214
ANNEXE	I E)	ÉCHELLES PARTICULIÈRES P-0.....	230
ANNEXE	II	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	240
ANNEXE	III	DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE b) DE LA CLAUSE 7-1.03.....	244
ANNEXE	IV	CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	245
ANNEXE	V	CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES.....	253
ANNEXE	VI	GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	254

ANNEXE	VII	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX.....	255
ANNEXE	VIII	DROITS PARENTAUX.....	256
ANNEXE	IX	RELOCALISATION.....	257
ANNEXE	X	CONTRATS CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION SCOLAIRE, LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE.....	258
ANNEXE	XI	LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP.....	260
ANNEXE	XII	ÉCRAN CATHODIQUE.....	267
ANNEXE	XIII	DISPOSITION PARTICULIÈRE RELATIVE À L'ASSURANCE-SALAIRE LONG TERME.....	268
ANNEXE	XIV	COMITÉ PARITAIRE INTER-SECTORIEL.....	269
LETTRE D'ENTENTE		NUMÉRO I.....	270

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS
ET LIBERTES DE LA PERSONNE ET HARCELEMENT SEXUEL

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

1-1.01 La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

1-2.00 DÉFINITIONS

Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:

1-2.01 ACSPQ

L'Association des commissions scolaires pour protestants du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Sous réserve des dispositions de l'article 8-1.00, l'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière pour le compte de la commission ou des commissions à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Classe d'emplois

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

1-2.05 Commission

La commission liée par la convention.

1-2.06 Convention

La présente convention.

1-2.07 CPNCP

Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les corporations de syndicats d'écoles pour protestants institué en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., Chapitre R-8.2).

1-2.08 Personne salariée

Les expressions "personne salariée", "les personnes salariées", "toute personne salariée", autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.09 Personne salariée à l'essai

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.18 pour devenir personne salariée régulière.

1-2.10 Personne salariée régulière

- a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.18.
- b) La personne salariée qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

1-2.11 Personne salariée temporaire

- a) La personne salariée embauchée comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauchage excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste qu'elle détermine en procédant à l'application des dispositions de la clause 7-1.03. La personne salariée est automatiquement candidate sur le poste et sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe c) de la clause 7-1.03. Si la personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès que le poste est comblé.

1-2.11 (suite)

- b) Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

1-2.12 Entente

L'ensemble des stipulations de la convention.

1-2.13 Grief

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

1-2.14 Mésentente

Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la convention, et autre qu'un différend au sens du Code du travail.

1-2.15 Ministère

Le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).

1-2.16 Mutation

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

1-2.17 Parties négociantes à l'échelle nationale

- a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les corporations de syndicats d'écoles pour protestants (CPNCP).
- b) Partie syndicale: L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire protestante du Lakeshore

1-2.18 Période d'essai

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

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

Lorsqu'une personne salariée temporaire remplaçante obtient, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00 le poste où elle a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption, entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir personne salariée régulière est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50) p. cent de la période d'essai.

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

1-2.19 Permanence

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son embauchage à la commission.

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

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, la personne salariée qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanente si elle l'a acquis en conformité avec les dispositions qui précèdent et dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'elle a acquis sa permanence.

1-2.20 Plan de classification

Le plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et ce, pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel" édition du 18 décembre 1989 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.21 Poste

Affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que chaque personne salariée détient un poste, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

1-2.22 Poste à temps complet

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

1-2.23 Poste à temps partiel

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

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

1-2.24 Promotion

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

1-2.25 Région scolaire

L'une des régions scolaires pour protestants établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires.

1-2.26 Rétrogradation

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

1-2.27 Secteur de l'éducation

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

1-2.28 Secteur public et parapublic

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

1-2.29 Service actif

Période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu ou a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage. Une personne salariée acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de la personne salariée occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.30 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.31 Traitement

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18 et 7-3.19 c).

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne. (L.R.Q., Chapitre C-12).

La commission et le syndicat conviennent expressément de respecter dans leurs gestes et décisions, l'exercice par toute personne salariée, en pleine égalité, de ses droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la charte mentionnée au paragraphe précédent.

1-3.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre une personne salariée à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue par la loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état civil, ou à cause du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle exerce un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCELEMENT SEXUEL

1-4.01 Le harcèlement sexuel est une "conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés, et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi".

1-4.02 Le milieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel.

1-4.03 Il est interdit de publier ou de distribuer des affiches ou des avis ou des brochures contraires au présent article.

1-4.04 Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

1-4.05 Le syndicat peut soumettre au comité des relations du travail tout problème relatif au harcèlement sexuel et proposer toute mesure incitant à la prévention de cet harcèlement.

1-4.06 Une personne salariée qui prétend être harcelée sexuellement peut déposer un grief selon la procédure de grief prévue à l'article 9-1.00.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

A) POUR LA PERSONNE SALARIEE À L'ESSAI:

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

B) POUR LA PERSONNE SALARIEE TEMPORAIRE:

a) la personne salariée temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 5-2.00 Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement crée

2-1.01 B) (suite)

- a)
 - 8-2.00 Semaine et heures de travail
 - 8-3.00 Heures supplémentaires
 - 8-5.00 Santé et sécurité
 - 8-6.00 Vêtements et uniformes
 - 10-1.00 Personnes salariées travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes
 - 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les clauses ou articles énumérés au présent sous-paragraphe
 - 11-3.00 Interprétation des textes
 - 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
 - 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les clauses ou articles énumérés au présent sous-paragraphe
 - 11-7.00 Impression de la convention

- b) La personne salariée temporaire qui a travaillé de façon continue au moins six (6) mois depuis son embauchage, ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs embauchages immédiatement contigus, a aussi droit aux dispositions des clauses et articles suivants:
 - 3-5.00 Représentations syndicales
 - 3-6.00 Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme)
 - 5-1.00 Congés spéciaux
 - 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
 - 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe VII
 - 5-6.00 Vacances
 - 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles (à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18 inclusivement)

La personne salariée visée au présent sous-paragraphe continue de bénéficier des dispositions qui y sont prévues si la commission l'embauche à nouveau dans la même semaine ou celle qui suit immédiatement la dernière période d'embauchage au cours de laquelle elle bénéficiait de ces dispositions.

- c) La personne salariée temporaire embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs bénéficie au cours de sa période de travail des dispositions de l'article 5-4.00 selon les modalités prévues à l'annexe VII.

- d) Toute personne salariée temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage si elle se croit lésée dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

2-1.01 (suite)

C) POUR LA PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE À TEMPS PARTIEL

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

D) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT EXCLUSIVEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-1.00 de la convention, sauf disposition contraire.

E) POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-2.00 de la convention, sauf disposition contraire.

F) POUR LA PERSONNE SALARIÉE OEUVRANT DANS LE CADRE D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE DIRECTEMENT GÉRÉ PAR LA COMMISSION

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-3.00 de la convention, sauf disposition contraire.

G) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS D'ÉLÈVES HANDICAPÉS INTÉGRÉS PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈRES

La personne salariée ne bénéficie que des dispositions prévues à l'article 10-4.00 de la convention, sauf disposition contraire.

- 2-1.02 Une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures de travail ou l'abolition d'un poste d'une personne salariée régulière.

2-2.00 RECONNAISSANCE

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

- 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'interprétation et à l'application de la convention.

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 d'entrée en vigueur de la convention, entre une personne salariée et la commission, touchant 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 personnes salariées 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. 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.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

3-1.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses immeubles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des personnes salariées.

3-1.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et qu'un exemplaire conforme soit remis à la personne désignée par la commission.

3-2.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION AUX FINS SYNDICALES

3-2.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visées.

Toutefois, suite à une demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut se tenir durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement.

3-2.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, une personne salariée devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Cette personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-2.03 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans ses immeubles, en autant que disponible, un local convenable aux fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-2.04 La commission qui le fait déjà continue de mettre gratuitement à la disposition du syndicat un local aux fins de secrétariat syndical. Si ce local est retiré, la commission scolaire s'engage à en fournir un autre, et ce aux mêmes conditions.

Dans les autres cas, la commission met gratuitement à la disposition du syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat syndical et ce, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Si ce local doit être retiré par la suite, la commission avise au préalable le syndicat dans un délai raisonnable et les parties se rencontrent pour discuter des modalités de remplacement de ce local par un autre local disponible, s'il en est.

Dans le cas où la commission ne peut fournir de local disponible dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, les parties se rencontrent pour évaluer la situation.

3-3.00 DOCUMENTATION

3-3.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

3-3.02 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulière permanente, régulière, temporaire), le poste occupé, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la classe d'emplois et le traitement, le service ou école auquel est rattachée la personne salariée, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

3-3.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que la durée d'emploi au cours du mois précédent de toute personne salariée temporaire;
- b) le nom des personnes salariées qui ont quitté leur emploi et la date de leur départ;

3-3.03 (suite)

- c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, le traitement de la personne salariée et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des personnes salariées portés à sa connaissance;
- e) les renseignements prévus à la clause 7-1.04 pour toute personne salariée en disponibilité qui a été réaffectée dans un poste vacant durant le mois précédent pour toute personne salariée qui a bénéficié d'un droit de retour dans un poste vacant durant le mois précédent et pour toute personne salariée qui a été reclassée durant le mois précédent;
- f) le nom des personnes salariées qui ont changé de statut (régulière, régulière permanente, temporaire) et s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel).

3-3.04 La commission transmet simultanément au syndicat un exemplaire de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-3.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, un exemplaire de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la convention.

3-3.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-3.07 La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé prévu à l'article 5-4.00 et indique la durée prévue de cette absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

3-3.08 La commission donne, par écrit, à toutes les personnes salariées, les nouvelles échelles de traitement et les taux uniques de traitement ajustés, le cas échéant, par l'application des dispositions prévues au chapitre 6-0.00 de la convention et ce, dans les soixante (60) jours suivant la publication de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) de la période en cause.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

3-4.01 Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention, et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.02 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.03 Le fait d'être refusée, de démissionner ou d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-4.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, complète cette formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit cette formule à la commission.

3-5.00 REPRESENTATIONS SYNDICALES

3-5.01 Délégué syndical

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir toute personne salariée du même établissement qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission autorise la personne salariée et le délégué à interrompre temporairement leur travail pour motif valable et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le syndicat peut nommer un délégué pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 3,2 kilomètres.

Le représentant syndical peut être substitué au délégué syndical lors de l'incapacité d'agir ou de l'absence du délégué syndical.

3-5.02 Représentant syndical

Le syndicat peut nommer pour toutes les personnes salariées membres du syndicat un maximum de trois (3) représentants syndicaux, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

Un représentant syndical peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant de la commission afin de voir à l'application des dispositions de la clause 9-1.01, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

Le représentant syndical est l'un des membres du comité de griefs prévu à la clause 9-1.03. Les membres du comité peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03.

3-5.03 Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque délégué et des représentants syndicaux dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.

3-5.04 Le conseiller syndical peut participer aux comités conjoints prévus à la convention.

L'autorité compétente de l'établissement doit être avisée préalablement et dans un délai raisonnable de toute visite du conseiller syndical à l'établissement.

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

3-6.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période interrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-6.02 La personne salariée ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de la personne salariée au travail et ce dernier reprend le poste qu'elle détenait à son départ. Cependant, en cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois, la personne salariée reprend son poste si celui-ci est disponible ou un poste équivalent.

3-6.03 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'absence, la commission libère une personne salariée à des fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable, mais peut l'être si la personne salariée a déjà bénéficié de quarante (40) jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.

3-6.04 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions de leurs organismes.

Ces libérations ne sont pas déductibles du nombre de jours permmissibles d'absences prévu à la clause 3-6.03.

3-6.05 La personne salariée libérée en vertu de cet article conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.06 Dans le cas d'absences accordées en vertu de cet article, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à une personne salariée à titre de traitement et ce dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-7.00 RETENUE SYNDICALE

3-7.01 Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

3-7.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'un exemplaire d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-7.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. De plus, la commission et le syndicat peuvent convenir que d'autres informations afférentes aux remises des cotisations soient ajoutées et transmises de façon différente, à la condition que cela n'oblige pas la commission à modifier sa programmation informatique. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement et/ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. Cette liste comprend également ce qui suit:

- ° le nom de l'unité de négociation;
- ° la période couverte par la remise;
- ° le traitement régulier réel duquel la cotisation a été déduite;
- ° le montant du temps supplémentaire duquel la cotisation a été déduite;
- ° le numéro d'assurance sociale.

3-7.04 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL, ACCÈS À L'ÉGALITÉ ET
COMITÉS RELATIFS A LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-1.00 COMITÉ DES RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité paritaire appelé "Comité des relations du travail".

4-1.02 Ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants de la commission.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres; à la demande de l'une partie le comité doit se rencontrer dans un délai raisonnable.

4-1.04 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief entre la commission d'une part et ses personnes salariées et le syndicat d'autre part et d'apporter toute solution appropriée.

4-2.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

4-2.01 La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat au comité des relations du travail.

4-2.02 La consultation porte sur les éléments suivants:

- a) sur la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant l'ensemble des catégories de personnel à la commission, étant précisé qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité à la commission; advenant la mise sur pied de ce comité, la consultation sur les éléments ci-après énumérés se fait à ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment:
 - les objectifs poursuivis;
 - les mesures d'égalité, de redressement et de soutien;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

4-2.03 Dans le cadre de la consultation, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.

4-2.04 Toute mesure d'accès à l'égalité ayant pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter une disposition de la convention doit pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément aux dispositions de la clause 2-2.04.

4-3.00 COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE

4-3.01 La personne salariée appelée à participer à un comité prévu à la Loi sur l'instruction publique peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, afin d'assister aux réunions, après avoir avisé au préalable son supérieur immédiat.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants:

- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint*, de son enfant, de l'enfant de son conjoint* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, enfant du conjoint* ayant habité sous le même toit: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Cette entente entre le syndicat et la commission constitue un arrangement local au sens de l'article 11-2.00. Toute entente convenue en vertu des dispositions du paragraphe g) de la clause 5-1.01 de la convention antérieure est maintenue, à moins d'entente au contraire.

* À cette fin, la définition de "conjoint" est celle prévue au paragraphe i) de la clause 5-3.02.

5-1.02 La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu du domicile de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour supplémentaire ou à deux (2) jours supplémentaires si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

La personne salariée qui ne peut se prévaloir des dispositions prévues aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01 du fait qu'elle ne peut assister aux funérailles du défunt, peut s'absenter sans perte de traitement pour la journée à laquelle elle assiste à une cérémonie funèbre tenant lieu de funérailles.

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

paragraphe c): six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;

paragraphe d): quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

paragraphe e): deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

5-1.03 Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, dans la mesure du possible, la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-1.04 La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.

- 5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:
- a) la personne salariée subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
 - b) la personne salariée, sur l'ordre du bureau de santé municipal ou provincial, est mise en quarantaine dans son logement par suite d'une maladie contagieuse affectant une personne habitant dans le même logement;
 - c) la personne salariée, à la demande expresse de la commission, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la Loi.
- 5-1.06 La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et que la commission juge valable.

Intempéries

- 5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission doit établir une politique écrite applicable à l'ensemble des catégories de personnel (enseignant, professionnel, soutien) concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et ce, après consultation du syndicat.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes d'employés à la commission doivent être traités de façon équitable et comparable.

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

La commission scolaire peut décider que les politiques écrites concernant les fermetures d'écoles reliées aux tempêtes de neige demeurent en vigueur en autant que conforme à la présente clause mais applicable aux intempéries.

La commission scolaire ne peut diminuer les bénéfices découlant de la politique d'intempérie sans le consentement du syndicat.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

5-2.01 Les personnes salariées bénéficient de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.

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

5-2.02 Ces jours sont ceux énumérés ci-après. Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition de ces jours chômés et payés peut être modifiée.

- ° Jour de l'An
- ° Lendemain du Jour de l'An
- ° Vendredi saint
- ° Lundi de Pâques
- ° Fête de Dollard
- ° Fête Nationale des Québécois
- ° Confédération
- ° Fête du travail
- ° Fête de l'Action de Grâce
- ° Veille de Noël
- ° Jour de Noël
- ° Lendemain de Noël
- ° Veille du Jour de l'An.

5-2.03 Si ce jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après entente à un jour qui convient à la commission et au syndicat.

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

5-2.04 Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

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

5-2.05 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-1976, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour toutes les personnes salariées couvertes par la convention et auxquelles s'appliquent les dispositions de la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01.

Ces jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de ces jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et la prestation et ce, pour ce jour chômé et payé.

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

I Dispositions générales

5-3.01 Est admissible à participer aux régimes d'assurance en cas de décès, de maladie ou d'invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite:

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

* Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, et dans ce cas uniquement, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps complet, celle qui travaille à soixante-dix (70) p. cent ou plus de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

5-3.01 (suite)

- b) toute personne salariée qui occupe un poste à temps partiel*, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits; si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une personne salariée prévue au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficiaire pendant cette affectation provisoire des régimes d'assurance prévus au présent article.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée, défini ci-après:

- i) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans** avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

* Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, et dans ce cas uniquement, on entend par personne salariée qui occupe un poste à temps partiel, celle qui travaille à moins de soixante-dix (70) p. cent de la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

** Lire un (1) an au lieu de trois (3) ans dans le cas où un enfant est issu de l'union.

5-3.02 (suite)

- ii) enfant à charge: un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

Définition d'invalidité

5-3.03 A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion d'une lésion professionnelle, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, cet état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et qui comporte une rémunération similaire.

B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

La définition d'invalidité prévue au paragraphe A) précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant immédiatement la période prévue au paragraphe A) précédent.

Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

5-3.04 Pendant les cent quatre (104) premières semaines, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22)* jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Au terme de la cent quatrième (104e) semaine, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06 Les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire entrent en vigueur à compter du 1er janvier 1990.

Le comité paritaire en vigueur en vertu de la convention collective 1986-1989 est maintenu pour une période d'au moins six (6) mois. Il est responsable de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus à la convention collective 1986-1989.

* Lire "huit (8) jours" au lieu de "vingt-deux (22) jours" si la période continue d'invalidité qui précède son retour au travail est égale ou inférieure à trois (3) mois de calendrier.

5-3.07 Toute modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire inter-sectoriel.

5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Immigration Canada (EIC), dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

5-3.09 Comité paritaire inter-sectoriel

Les parties à l'échelle nationale conviennent de former dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire inter-sectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires.

Ce comité est composé d'un maximum de huit (8) représentants des parties patronales répartis comme suit:

- trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
- deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- trois (3) personnes représentant le secteur de la Santé et des Services sociaux;

et un maximum de huit (8) représentants de la partie syndicale au niveau de l'ensemble des conventions collectives liant les syndicats affiliés à la FTQ (SCFP, SEPB, UES-298 et UES-800).

5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant un arbitre.

5-3.12 Le comité paritaire inter-sectoriel peut établir un maximum de trois (3) régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. A moins d'en avoir été exempté en vertu des dispositions de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

5-3.13 Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire inter-sectoriel ne visent que des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissible est réduit d'autant.

5-3.14 Le comité détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

5-3.15 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

5-3.15 (suite)

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie. Le comité fournit à chaque partie un exemplaire des renseignements ainsi obtenus.

5-3.16

De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.17

Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;

5-3.17 (suite)

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être un participant.

Toute prime payable par la personne salariée en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de la personne salariée.

5-3.18 Le comité paritaire inter-sectoriel confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.19 Les dividendes ou les ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, pour accorder un congé de prime pour une période, pour faire face à des augmentations de taux de primes, ou pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.20 Les membres du comité paritaire inter-sectoriel n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

5-3.21 Comité paritaire local

La commission et le syndicat forment dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention, un comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser tous les dossier d'invalidité dont la durée excède six (6) mois.

Dans le cas où l'invalidité de la personne salariée est consolidée, le comité peut modifier le poste de la personne salariée pour le rendre conforme à son état.

5-3.21 (suite)

Dans le cas où le poste de travail ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant après entente du comité. Le comité peut aussi décider de modifier ce poste vacant pour le rendre conforme à l'état de la personne salariée.

La décision du comité est exécutoire et lie la personne salariée.

Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, le traitement de la personne salariée est révisé, le cas échéant, en fonction du poste qu'elle occupe.

Toute décision prise dans le cadre des dispositions de la présente clause est effective et ce, malgré les dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00.

À compter de la date de son affectation, la personne salariée n'est plus invalide au sens de la définition d'invalidité de la convention.

II Régime uniforme d'assurance-vie

5-3.22 Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50%) pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux personnes salariées qui en bénéficient à la date d'entrée en vigueur de la convention et ce, pour la durée de la convention.

III Régime de base d'assurance-maladie

5-3.24 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire inter-sectoriel, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.25 La contribution de la commission au régime de base d'assurance-maladie, quant à toute personne salariée, ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinquante-quatre dollars (54 \$) par année;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt et un dollars et soixante cents (21,60 \$) par année;
- c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de vingt et un dollars et soixante cents (21,60 \$) et de cinquante-quatre dollars (54 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, sous réserve du maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

- 5-3.27 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 5-3.28 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.
- 5-3.29 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - i) qu'antérieurement, elle était assurée à titre de personne à charge au sens des dispositions de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assurée;
 - iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
 - b) sous réserve du paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
 - c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

5-3.30 Il est loisible au comité paritaire inter-sectoriel de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de la commission et pourvu que:

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

IV Assurance-salaire

5-3.31 A) Sous réserve des dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-alinéa i) qui précède, le cas échéant mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de sept (7) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un mois à compter de la fin du délai de carence: au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingt (80) p. cent du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée d'un mois, jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation équivalente à soixante-dix (70) p. cent du traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;

5-3.31 (suite)

iiii) à compter de l'expiration de la période précitée de vingt-quatre (24) mois dans le cadre du régime d'assurance-salaire long terme, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie du versement, d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix (70) p. cent de son traitement et ce, jusqu'à ce qu'elle ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans ou antérieurement à la date où elle prend effectivement sa retraite.

Le paiement de la prestation prévu au sous-alinéa iiiii) du paragraphe A) de la présente clause, est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental et les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée.

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation prévu aux sous-alinéas i), ii) et iii) du paragraphe A) de la présente clause, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail conformément aux dispositions du chapitre 6-0.00. Au terme de la période prévue au sous-alinéa iii) du paragraphe A) de la présente clause, le traitement applicable aux fins d'établissement de la prestation prévue au sous-alinéa iiiii) du paragraphe A) de la présente clause est celui prévu à la clause 1-2.31 de la convention. Cette dernière prestation est indexée, le cas échéant, au 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec et ce, jusqu'à un maximum de cinq (5) p. cent.

Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de vingt-quatre (24) mois de prestation.

B) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'elle a été absente depuis au moins douze (12) semaines, une personne salariée régulière peut effectuer un retour progressif au travail par entente avec la commission. Dans ce cas:

1. la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;

5-3.31 (suite)

2. la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, accompagnée de son délégué ou de son représentant syndical si elle le désire, cette période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
3. pendant la période du retour progressif, la personne salariée est toujours réputée être en période d'invalidité et ce, même pendant qu'elle fournit une prestation de travail;
4. pendant qu'elle est au travail, la personne salariée doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
5. la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de la semaine régulière de travail de la personne salariée;
6. les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance-salaire.

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

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

La personne salariée invalide bénéficiant de prestations d'assurance-salaire à la date d'entrée en vigueur de la convention peut bénéficier des dispositions du retour progressif.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, elle bénéficie pendant une période maximale de deux (2) ans, de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que telle, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de congés-maladie.

5-3.33

Les prestations d'assurance-salaire versées en vertu des dispositions de la clause 5-3.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

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

La commission déduit un dixième (1/10) de jour de la banque de congés-maladie par jour utilisé en vertu des dispositions du sous-alinéa i) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 lorsque la personne salariée reçoit des prestations de la Régie de l'assurance-automobile du Québec.

5-3.33 (suite)

À compter, de la soixante et unième (61ème) journée du début d'une invalidité, la personne salariée présumée admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue à la clause 5-3.31 n'est effectuée qu'à compter du moment où la personne salariée est reconnue admissible et commence effectivement à toucher cette prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, la personne salariée s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31 et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu des dispositions de la clause 5-3.31, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires quant aux prestations qu'elle reçoit auprès des organismes, notamment de la R.A.A.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont elle est bénéficiaire.

5-3.34

Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de sa semaine régulière de travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique que pour la période où la personne salariée reçoit des prestations prévues aux sous-alinéas i), ii) et iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

5-3.35

Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

5-3.36 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de congés-maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives exigibles, en vertu des dispositions de la clause 5-3.37.

5-3.37 La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de la personne salariée et celui de la commission, un troisième médecin nommé conjointement par les deux premiers tranche le litige.

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

5-3.38 S'il y a refus de paiement des prestations prévues aux sous-alinéas i), ii) ou iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

Malgré le paragraphe précédent, s'il y a refus de paiement selon les dispositions prévues à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, les dispositions de l'annexe XIII s'appliquent, le cas échéant.

5-3.39 Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés de maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu des dispositions de l'article 7-3.00.

5-3.39 (suite)

Les sept (7) jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de traitement en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année. Les six (6) jours additionnels accordés pour la première année de service ne sont ni monnayables ni remboursables en aucun cas*.

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

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours.

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article au cours d'une année financière, ou si elle quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

Les jours de congés de maladie utilisés par une personne salariée pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si la personne salariée a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de ces crédits de congés de maladie.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu des dispositions de l'article 7-2.00.

5-3.41

Dans le cas d'une personne salariée occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à celles d'une personne salariée occupant un poste à temps complet à l'emploi de la commission.

5-3.42

Malgré les dispositions prévues à la clause 5-3.06, les personnes salariées en invalidité le 31 décembre 1989 demeurent couvertes par les dispositions des clauses 5-3.31 à 5-3.48 inclusivement de la convention collective 1986-1989.

* La personne salariée conserve le droit à la monnayabilité du solde des jours de congés de maladie accordés le 1er juillet 1989 en vertu de la convention antérieure.

5-3.43

La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 ou, selon le cas, jusqu'au 30 juin 1976 ou, selon le cas, jusqu'à la date de la signature de la convention antérieure, de jours de congés de maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à celle de ces dates qui lui est applicable, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après cette date.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 ou, selon le cas, au 30 juin 1976 ou, selon le cas, au 1er juillet 1979, et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5%) composé annuellement, et ce à compter de celle de ces dates qui lui est applicable. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtee des jours de congés de maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.44

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

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée selon les dispositions de la clause 5-3.43 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient cette utilisation. De même, ces jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, ou pour un congé de préretraite. La personne salariée peut également utiliser ses jours de congés de maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Ces jours peuvent être aussi utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation de congé de paternité.

5-3.44 (suite)

Les jours de congés de maladie monnayables selon les dispositions de la clause 5-3.43, de même que les jours de congés de maladie non monnayables, au crédit d'une personne salariée ayant au moins trente (30) années d'ancienneté 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 personne salariée en cause. Les dispositions du présent paragraphe couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

La personne salariée qui prend sa retraite ou obtient un congé de préretraite après l'âge de soixante-deux (62) ans peut avant son départ, utiliser, par anticipation, à titre de congé avec traitement, le nombre de jours qu'elle aurait pu utiliser en vertu du paragraphe précédent, si elle était demeurée à l'emploi de la commission jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le total de jours anticipés se limite à vingt (20) jours.

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin 1973, au 30 juin 1976 ou, à la date de la signature de la convention antérieure, selon le cas, sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.45 Les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée 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:

- 1) les jours monnayables crédités en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 de la convention antérieure ou en vertu des dispositions de la clause 5-3.39 de la convention;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personne salariée;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux (2) paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.46 La commission établit l'état de la caisse de jours de congés de maladie de la personne salariée le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-3.47 La personne salariée régulière permanente qui est invalide à l'expiration des bénéfices prévus aux clauses 5-3.31 et 5-3.44 de la convention collective 1986-1989 ainsi que la personne salariée invalide après l'expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 de la convention et qui sont mises à pied par la commission bénéficient des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

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.

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

5-4.03 La commission ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (EIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

5-4.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.05 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des dispositions de la clause 5-4.08, doivent être consécutives.

5-4.05 (suite)

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.10 et 5-4.13, selon le cas.

5-4.06 La personne salariée qui accouche 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.

5-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

5-4.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la personne salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La personne 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 (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.09 Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10 La personne 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, est déclarée éligible à ces prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve des dispositions de la clause 5-4.15:

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

5-4.10

(suite)

- 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***;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir 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 la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une personne 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 personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.14, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, 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.

** Quatre-vingt-treize (93) p. cent:

Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à sept (7) p. cent de son traitement.

*** On entend par "traitement hebdomadaire de base", le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour les heures supplémentaires.

5-4.10 (suite)

À cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EIC.

De plus, si EIC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auxquelles la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la personne salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EIC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa 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), 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.

5-4.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu des dispositions de la clause 5-4.08, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu de cette suspension.

5-4.12 La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.13

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

la personne salariée à temps complet 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 n'est pas éligible aux 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.

La personne salariée à temps partiel 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 n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un des deux (2) motifs suivants:

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

ou

ii) 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 personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) p. cent.

5-4.14

Dans les cas prévus par les dispositions des clauses 5-4.10 et 5-4.13:

a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la personne salariée est rémunérée.

5-4.14 (suite)

- 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 paiement de salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible; dans le cas de la personne 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 EIC 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;
 - La commission de la construction du Québec;
 - L'Office franco-québécois pour la jeunesse;
 - La Régie des installations olympiques;
 - Loto-Québec;
 - La Société des traversiers du Québec;
 - La Société Immobilière du Québec;
 - et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des dispositions des clauses 5-4.10 et 5-4.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un des employeurs mentionnés au présent paragraphe.

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

5-4.14 d) (suite)

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial prévu à la clause 5-4.21 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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

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

Par la suite, dans le cas où la personne salariée est rappelée, le tout conformément aux dispositions de la convention, l'indemnité de congé de maternité est rétablie à compter de la date où la personne salariée est rappelée en vertu de son droit de rappel.

Cependant, les semaines pour lesquelles la personne salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles la personne salariée a droit en vertu des dispositions des clauses 5-4.10 ou 5-4.13, selon le cas, et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des dispositions des clauses 5-4.10 ou 5-4.13 selon le cas.

5-4.15

L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.10.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à deux cent quarante (240,00\$) dollars.

5-4.15 (suite)

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 5-4.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-4.16 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.17 de la présente section, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

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

5-4.17 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La personne salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.18 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.19 La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.35.

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

5-4.20 Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.21 La personne salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois, ou si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants:

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

5-4.21 (suite).

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la personne salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la personne salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la clause 6-5.04 de la convention relatives au remboursement de sommes payées en trop.

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

Autres congés spéciaux

5-4.22 La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

5-4.23 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 5-4.22, la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours*.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par les dispositions de la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit et par les dispositions de la clause 5-4.20 de la section II. La personne salariée visée à la clause 5-4.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de jours de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas des dispositions du paragraphe c) de la clause 5-4.22, la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au paragraphe précédent.

* Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

- 5-4.24 La personne salariée 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 des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- 5-4.25 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission.
- 5-4.26 La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint.
- 5-4.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.25, la personne salariée 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 paiement des salaires applicable est à la semaine.
- 5-4.28 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption 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 cet enfant sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, la personne salariée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. 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 aux dispositions du paragraphe qui précède.

5-4.29

Le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.30

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, en prolongation de son congé de paternité et en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement.

Suite à une demande écrite présentée à la commission trente (30) jours à l'avance, la personne salariée est autorisée à un changement de son congé sans traitement en congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas.

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

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

5-4.31 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel*.

5-4.32 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.33 Au retour de ce congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement, la personne salariée a droit à un poste qui lui est attribué en vertu des dispositions de l'article 5-10.00.

Congés pour responsabilités parentales

5-4.34 a) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé ou de sécurité.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de jours de congés de maladie de la personne salariée ou prises sans traitement, au choix de la personne salariée.

Dans ces cas, la personne salariée doit prévenir la commission et fournir une preuve justifiant cette absence.

* Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps complet à une personne salariée qui travaille soixante-quinze (75) p. cent ou plus de la durée de la semaine régulière de travail.

5-4.34 (suite)

- b) Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la personne salariée dont l'enfant mineur ayant des problèmes socio-affectifs, de handicap ou de maladie prolongée de son enfant mineur nécessite la présence de la personne salariée concernée.

Dispositions diverses

5-4.35 Les congés visés à la clause 5-4.25, au premier alinéa de la clause 5-4.28 et au premier paragraphe de la clause 5-4.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance. La demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste que détenait la personne salariée. En cas de désaccord, de la commission quant au nombre de jours de congés par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) 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.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

5-4.36 La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de ce congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.35.

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

5-4.37 La personne salariée à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration de ce congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration du congé. A défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

5-4.37 (suite)

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

5-4.38 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-4.25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.20 de la section II.

5-4.39 Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne 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.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

5-5.01 La commission reconnaît à la personne salariée l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.

5-5.02 La personne salariée régulière, qui se porte candidate à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement qui va de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux événements.

5-5.03 La personne salariée régulière, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné.

5-5.04 La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05 La personne salariée régulière, élue à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

À son retour, elle reprend son poste, si celui-ci n'a pas été aboli ou comblé de façon définitive pendant son absence.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, une personne salariée a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée selon les dispositions des clauses 5-6.08 et 5-6.09.

Toute période de temps pendant laquelle la personne salariée a vu son traitement maintenu constitue du service actif.

5-6.02 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

La personne salariée absente du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, avec l'accord de la commission, à une autre période d'une autre année financière, déterminée après entente entre elle et la commission.

5-6.03 Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité et ce, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas vingt (20) jours ouvrables, de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00, constituent du service actif.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une (1) année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillé.

5-6.04 La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission doit consulter le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables et doit prendre en considération les recommandations du syndicat, s'il en est, avant de prendre une décision à cet égard. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute personne salariée concernée par cette cessation totale ou partielle d'activités doit

5-6.04 (suite)

prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période. La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;

- b) Lorsque, en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une cessation totale ou partielle de ses activités, la personne salariée régulière visée par cette période de cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir cette période de cessation, peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Ces jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de la personne salariée;
- c) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les personnes salariées du même bureau, service ou école ou centre d'éducation des adultes, s'il y a lieu. Le choix des personnes salariées est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause;
- d) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'en est pas modifiée; cependant, sur demande, la commission scolaire peut autoriser deux (2) personnes salariées occupant une même classe d'emplois, travaillant dans un même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, et pour un même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur période de vacances;
- e) les vacances des personnes salariées sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant, les vacances d'une personne salariée peuvent se prendre en dehors de cette période sous réserve des exigences prévues à la présente clause;
- f) dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir, pour la durée de celle-ci, de modalités différentes de celles prévues à la présente clause, notamment en ce qui a trait à la possibilité pour les personnes

5-6.04 f) (suite)

salariées de prendre leurs vacances en dehors des mois de juillet et août, qu'il y ait ou non cessation totale ou partielle des activités de la commission.

5-6.05 La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Cependant, la commission et le syndicat peuvent s'entendre sur les modalités différentes.

5-6.06 La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-5.00. Toutefois, le paiement des vacances lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances si elle est de cinq (5) jours et plus.

5-6.07 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article, au paiement de ses vacances acquises et non utilisées.

5-6.08 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie:

- 1- du nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 si elle a moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 2- de 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 3- de 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4- de 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5- de 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6- de 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 7- de 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09 La personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une (1) année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle selon le tableau qui suit:

5-6.09
(suite)

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE LA PERSONNE SALARIÉE					
			20 Jours	21 Jours	22 Jours	23 Jours	24 Jours	25 Jours
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNEE D'ACQUISITION								
5	À	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	À	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	À	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	À	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	À	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	À	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	À	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	À	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	À	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	À	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	À	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	À	241	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	23,0
242	ET PLUS		20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	25,0

5-6.10 La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application des dispositions de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979, et ce pour l'une des années financières de la convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des alinéas 1 à 7 de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée supplémentaire de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 3 à 7 inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent se réduit également, le cas échéant, compte tenu de la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition des vacances.

5-6.11 Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des personnes salariées.

5-7.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée.

5-7.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

5-7.04 La formation et le perfectionnement sont de la responsabilité de la commission et les programmes de formation et de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des personnes salariées.

5-7.05 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de formation et de perfectionnement; ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants de la commission et d'au plus trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.

Dans le cas où, en vertu de la convention antérieure, un comité de formation et de perfectionnement existe déjà, ce comité est maintenu à moins d'avis contraire du syndicat.

5-7.06 Les fonctions du comité de formation et de perfectionnement sont de collaborer à l'établissement d'une politique de formation et de perfectionnement applicable aux personnes salariées, de collaborer à l'élaboration des programmes de formation et de perfectionnement, d'étudier les demandes de formation et de perfectionnement présentées par les personnes salariées et de faire toutes recommandations à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de formation et de perfectionnement.

Au début de chaque année financière, la commission fournit le bilan des réalisations de l'année financière précédente.

5-7.07 Lorsque la commission demande à une personne salariée de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle a suivi assidûment des cours. Dans le cas où la personne salariée reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu jusqu'à concurrence des sommes remboursées par la commission.

5-7.08 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les personnes salariées qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:

- a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
- c) que cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.09 Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salariée de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-7.10 Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention, à compter de l'année financière 1989-1990, d'un montant égal à quarante-cinq (45\$) dollars par personne salariée de soutien à temps complet ou l'équivalent. Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Les frais d'opération de la commission ne peuvent être déduits de ce montant.

Pour l'année financière 1989-1990, le montant mentionné au paragraphe précédent comprend celui accordé en vertu des dispositions de la clause 5-7.09 de la convention antérieure.

Les montants non utilisés pour une année financière, y compris les montants non utilisés en vertu de la convention antérieure, sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-8.00

RESPONSABILITE CIVILE

5-8.01

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

5-8.02

La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salariée en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par la personne salariée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salariée n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que:

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

5-8.03 La personne salariée a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.

5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ses biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05 Seul la personne salariée dont la classe d'emplois le prévoit peut être tenu de prodiguer les premiers soins à un étudiant ou à toute autre personne malade ou blessée.

Malgré les dispositions prévues au paragraphe qui précède, la commission peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.

Les dispositions du présent article s'appliquent dans tous les cas où une personne salariée prodigue sur les lieux de travail les premiers soins à un élève ou à une autre personne recevant une rémunération de la commission.

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

5-9.01 Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle, couverte par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001).

La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles eu égard pour la personne salariée, à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

- 5-9.02 La personne salariée victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absente pour ce motif demeure couverte par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., Chapitre A-3) ainsi que par les dispositions des clauses 5-9.01 à 5-9.06 inclusivement des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cette personne salariée bénéficie des dispositions des clauses 5-9.12 à 5-9.20 inclusivement du présent article en faisant les adaptations nécessaires.
- 5-9.03 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

- 5-9.04 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient:
- A) accident du travail: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à une personne salariée par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle;
 - B) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de la personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible;
 - C) poste convenable: un poste approprié qui permet à une personne salariée victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, compte tenu de sa lésion;
 - D) poste équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait la personne salariée au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

5-9.04 (suite)

- E) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;
- F) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

Dispositions diverses

5-9.05 La personne salariée doit aviser dès que possible la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle. Elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale, conforme à la Loi, si la lésion professionnelle dont elle est victime la rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

5-9.06 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à la personne salariée victime d'une lésion professionnelle et s'il y a lieu, la faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à sa résidence, selon que le requiert son état.

Les frais de transport de la personne salariée sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

La personne salariée a, si possible, le choix de son établissement de santé. Dans le cas où elle ne peut exprimer son choix avant d'être transportée dans un établissement de santé, elle doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission. Cependant, en tout temps, la personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

5-9.07 Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées, selon les usages actuels.

5-9.08 La commission peut exiger d'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle que celle-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

Régimes collectifs

5-9.09 La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance-vie décrit à la clause 5-3.22 et par le régime d'assurance-maladie décrit à la clause 5-3.24, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.

Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance-maladie et de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP, RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

L'exonération mentionnée au paragraphe précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire prévue à la clause 5-9.19.

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, la personne salariée régulière à l'endroit de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail a consolidé une lésion professionnelle, bénéficie pour la période comprise entre la date de la consolidation de la lésion professionnelle et le vingt-quatrième (24) mois suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire décrit aux alinéas i), ii) ou iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, dans la mesure où elle est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions prévues aux clauses 5-9.12 et suivantes du présent article. Au terme de cette période, la personne salariée devient une personne assurée et bénéficie, le cas échéant, de l'alinéa iiiii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31.

Durant cette période, si la personne salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001), ses prestations d'assurance-salaire sont réduites d'autant.

5-9.10 La personne salariée ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 5-9.20.

Traitement

- 5-9.11 Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle, elle a droit à son traitement, comme si elle était au travail, sous réserve de ce qui suit:

La détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi et la convention, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de l'indemnité de remplacement du revenu et la différence est ramenée à un traitement brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention.

Sous réserve de ce qui précède, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Si l'indemnité de remplacement du revenu excède, le cas échéant, le traitement net que doit verser la commission à une personne salariée, l'excédent du montant appartient à la personne salariée.

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre ce remboursement. Cette renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser le traitement.

Droit de retour au travail

- 5-9.12 Lorsque la personne salariée est informée par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer sans délai la commission.
- 5-9.13 La personne salariée qui, suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle occupait avant le début de son absence, a le droit de réintégrer son poste, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.
- 5-9.14 La personne salariée visée à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle en a été déplacée, par application de la convention, bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

- 5-9.15 La personne salariée qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, selon les modalités prévues à l'article 7-1.00, un emploi convenable disponible que la commission entend compléter.
- 5-9.16 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause précédente, bénéficiaire, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon les dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.18.
- 5-9.17 Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la clause 5-9.15, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.
- 5-9.18 Le droit de la personne salariée ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Dispositions particulières

- 5-9.19 Dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle et même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut assigner temporairement du travail à la personne salariée si le médecin qui a charge de la personne salariée croit que:
- 1° la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
 - 2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion professionnelle;
 - 3° ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, mais dans ce cas elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

5-9.19 (suite)

La commission verse à la personne salariée qui fait le travail qu'elle lui assigne temporairement, le traitement et les avantages liés à l'emploi que cette personne salariée occupait lorsque s'est manifesté sa lésion professionnelle et dont elle bénéficierait si elle avait continué à l'exercer.

5-9.20

Lorsqu'une personne salariée victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son salaire net, au sens de la Loi sur les accidents du travail et maladie professionnelle (L.R.Q., Chapitre A-3.001), pour chaque jour ou partie de jour où cette personne salariée doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-9.21

- a) Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable de l'exercer avant la fin de la période prévue pour son embauche.
- b) La personne salariée travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause 10-1.05.
- c) Le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine visé à l'article 10-2.00 ou la personne salariée oeuvrant dans un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission visée à l'article 10-3.00 réintègre ses fonctions si elle redevient capable de les exercer durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.03 ou de la clause 10-3.06 selon le cas.

5-9.22

La personne salariée qui, suite à un avis doit comparaître à un Bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, pour le temps requis par l'autorité compétente. Elle doit au préalable prévenir son supérieur immédiat et fournir la preuve ou l'attestation de ces faits.

5-10.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01 La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement, pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

Le congé mentionné au paragraphe précédent peut être à temps complet, ou à temps partiel.

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, la personne salariée concernée ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue aux dispositions de l'article 8-2.00*.

5-10.02 La commission doit accorder à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps plein pour une durée d'au moins un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si la commission peut utiliser une personne salariée en disponibilité dans le poste de la personne salariée en congé sans traitement dans la mesure où la personne salariée en disponibilité ainsi utilisée remplit les qualifications requises par le plan de classification et les exigences particulières du poste. Ce congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.

5-10.03 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une personne salariée régulière de suivre son conjoint qui serait muté temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-10.04 La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études; ce congé peut être renouvelé. Ce congé est accordé sous réserve des dispositions de la clause 5-10.09 et de la clause 5-10.10 à l'exception du premier paragraphe.

5-10.05 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement mentionnée aux clauses précédentes doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

* Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps plein à une personne salariée qui obtient ce congé.

5-10.06 Durant son absence, la personne salariée peut participer aux régimes d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.

5-10.07 À son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application des dispositions de l'article 7-3.00.

5-10.08 En cas de démission, au cours ou à la fin de ce congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de cette personne salariée.

5-10.09 La personne salariée, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu, est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.10 Après sept (7) ans de service à la commission et par la suite après toute période d'au moins sept (7) ans de service, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs.

Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la commission au moins soixante (60) jours avant la date de début du congé et en préciser la durée.

Les dispositions des clauses 5-10.06, 5-10.07, 5-10.08, 5-10.11 et 5-10.12 s'appliquent à ce congé.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission juge nécessaire de remplacer la personne salariée qui fait cette demande et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec la personne salariée.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'une personne salariée à la fois, par bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, veut bénéficier en même temps de ce congé; elle procède alors selon l'ordre d'ancienneté.

5-10.11 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est accordé en vertu du présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la personne salariée sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.

5-10.12 La personne salariée peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la commission un préavis écrit au moins trente (30) jours avant son retour.

5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5-11.01 Suite à une demande écrite de la personne salariée, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à une personne salariée régulière en tenant compte des modalités suivantes:

- 1) ce congé a pour effet de permettre à une personne salariée régulière de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;
- 2) la commission communique sa réponse par écrit au plus tard dans les trente (30) jours de la réception de la demande de la personne salariée régulière;
- 3) la commission et la personne salariée régulière conviennent de la durée du congé et de la durée de participation au régime (contrat);
- 4) la commission et la personne salariée régulière signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe IV;
- 5) la personne salariée régulière en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe IV n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour ces situations s'appliquent;

5-11.02 Le 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%

- 5-11.03 La personne salariée régulière doit revenir au travail, après son congé sabbatique avec traitement, 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.
- 5-11.04 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée régulière à compter de la date de sa retraite.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors de la date d'entrée en vigueur de la convention

- 6-1.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission confirme à toute personne salariée en poste à la date d'entrée en vigueur de la convention, le classement qu'elle détenait au 31 décembre 1989.

Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe I de la convention.

Sauf dans le cas où il y a eu mouvement de personnel ou reclassement impliquant une personne salariée, le classement d'une personne salariée au 1er janvier 1990 est celui qu'elle détenait au 31 décembre 1989.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

- 6-1.02 Dès son embauchage, la personne salariée est classée dans l'une des classes d'emplois du plan de classification.
- 6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.
- 6-1.04 Lors de son embauchage, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.
- 6-1.05 Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.
- 6-1.06 La personne salariée qui obtient un nouveau poste par application des dispositions 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, les dispositions de la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07

La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent. Ce grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 1986-1989 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08

L'arbitre, qui fait droit à ce grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.16.

6-1.09

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions qui suivent 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 servant à déterminer la compensation aux fins d'application des dispositions de la clause 6-1.06 ou de la clause 6-1.07.
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée et ce, dans les secteurs public et parapublic.

- 6-1.10 Malgré ce qui précède, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre 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.
- 6-1.11 Suite à l'application des dispositions de la clause 6-1.08 ou suite à la création d'une nouvelle classe d'emplois selon les dispositions de la clause 6-1.10 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (30) jours de cette décision, la personne salariée est automatiquement reclassée dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause 6-2.16 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.
- 6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe d'emplois n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou à la clause 6-1.09 tant qu'elle occupe ce poste.

Création d'une nouvelle classe d'emplois ou modification dans les attributions ou les qualifications

- 6-1.13 Si, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, une nouvelle classe d'emplois est créée par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou si les attributions ou les qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de cette classe d'emplois est déterminé par une entente entre les parties 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 la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas 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 Aux fins d'application des dispositions des clauses 6-1.06, 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 l'un des arbitres suivants:
- 1- Dufresne, Pierre-N.;
 - 2- Moalli, Emile;
 - 3- 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 l'article 9-2.00, voit à la répartition de ces griefs entre les arbitres nommées 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.
- 6-1.17 L'application des dispositions des clauses 6-1.07 et 6-1.13 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la personne salariée en cause.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À la date d'entrée en vigueur de la convention

- 6-2.01 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er janvier 1990 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er janvier 1990 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I de la convention, cet échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 décembre 1989 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.
- 6-2.02 Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 31 décembre 1989, différente de celle à laquelle elle est intégrée au 1er janvier 1990, et ce dans le cadre des dispositions de la clause 6-1.01, cette personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18 selon le cas.
- 6-2.03 Aux fins d'application de la clause 6-2.02, la personne salariée dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors-échelle, est situé entre deux (2) échelons au 31 décembre 1989, est réputée détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

À l'embauchage

- 6-2.04 L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 6-2.05 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes d'emplois à l'annexe I.
- 6-2.06 Une personne salariée ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de cette classe.
- 6-2.07 Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

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

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

- 6-2.08 De même, une personne salariée ayant complété avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

Avancement d'échelon

6-2.09 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

Malgré les dispositions du présent article et sauf les cas de changement d'échelon résultant d'une promotion, d'une rétrogradation ou d'une reconnaissance de scolarité additionnelle, aucun avancement d'échelon n'est consenti pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1983.

La personne salariée touchée par cette mesure ne peut récupérer l'échelon ainsi perdu.

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

6-2.10 La personne salariée mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.

6-2.11 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.12 Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de la personne salariée soit insatisfaisant.

6-2.13 Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise la personne salariée et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour cet avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.14 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.15 Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

Détermination de l'échelon lors d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation

6-2.16 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

Lorsqu'une personne salariée obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe d'emplois est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes:

a) Personnel de soutien technique, administratif

Elle reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi elle se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si cette augmentation a pour effet de porter la personne salariée promue à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de la personne salariée est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire.

b) Elle se voit attribuer l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.

c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle:

pour une personne salariée du personnel de soutien administratif et de soutien technique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:

- son traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe d'emplois où elle est promue.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-2.17 Lors d'une mutation

Lorsqu'une personne salariée est mutée, elle se voit attribuer l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois, ou elle conserve le taux de traitement qu'elle détient, si cette dernière formule est plus avantageuse.

6-2.18 Lors d'une rétrogradation

a) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée volontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:

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

b) Lorsqu'une personne salariée est rétrogradée involontairement, elle obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de la personne salariée.

6-2.19 Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00

TRAITEMENT

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

6-3.01

Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990

A) Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1989 est majoré, avec effet au 1er janvier 1990, d'un pourcentage égal à cinq (5) p. cent.

S'il y a lieu, le pourcentage de majoration déterminé au premier alinéa sera remplacé par un pourcentage maximum de six (6) p. cent calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage applicable au 1er janvier 1990} = \frac{\text{IPC de décembre 1989} - \text{IPC de décembre 1988}}{\text{IPC de décembre 1988}} \times 100 \quad (1)$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada.

Si le pourcentage de majoration ainsi calculé est supérieur à cinq (5) p. cent, les taux et échelles résultants remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe I de la convention.

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1989.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

6-3.01 (suite)

- B) De plus, pour certains taux de traitement horaires en vigueur le 31 décembre 1989, s'ajoute, conformément à l'entente sur l'équité salariale, un ajustement variable ne dépassant pas 2,5 p. cent.

Cet ajustement variable est déterminé conformément à l'annexe I A) et prend effet le 1er janvier 1990.

Les taux et échelles de traitement, ainsi applicables pour cette période, sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

6-3.02 Majoration des taux et échelles de traitement pour la période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

- A) Chaque taux et chaque échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1990 est majoré, avec effet au 1er janvier 1991, d'un pourcentage égal à quatre (4) p. cent.

S'il y a lieu, le pourcentage de majoration déterminé au premier alinéa sera remplacé par un pourcentage maximum de cinq (5) p. cent, calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage applicable au 1er janvier 1991} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1990} - \text{IPC de décembre 1989}}{\text{IPC de décembre 1989}} \right]^{(1)} \times 100$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada.

Si le pourcentage de majoration ainsi calculé est supérieur à quatre (4) p. cent, les taux et échelles résultants remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe I de la convention.

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1990.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

6-3.02 (suite)

B) De plus, pour certains taux de traitement horaires en vigueur le 31 décembre 1990, s'ajoute, conformément à l'entente sur l'équité salariale, un ajustement variable ne dépassant pas 2,5 p. cent.

Cet ajustement variable est déterminé conformément à l'annexe I A) et prend effet le 1er janvier 1991.

Les taux et échelles de traitement, ainsi applicables pour cette période, sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

6-3.03 Majoration de certains taux et échelles de traitement au 31 décembre 1991

Pour certains taux de traitement horaires en vigueur le 30 décembre 1991, s'ajoute, conformément à l'entente sur l'équité salariale, un ajustement variable représentant le solde de l'ajustement requis aux fins de l'équité salariale.

Cet ajustement variable est déterminé conformément à l'annexe I A) et prend effet au 31 décembre 1991.

Les taux et échelles de traitement, ainsi applicables à cette date, sont ceux apparaissant à l'annexe I de la convention.

6-3.04 Forfaitaire au 1er juillet 1991

S'il y a lieu, s'ajoutera à chacun des taux et à chacun des échelons des échelles de traitement horaire en vigueur le 1er juillet 1991 un montant forfaitaire équivalant à un maximum de un (1) p. cent de chaque taux et de chaque échelon correspondant. Ce pourcentage maximum de un (1) p. cent sera établi de la façon suivante:

$$\text{Pourcentage maximum applicable} = \left[\frac{\text{IPC de juin 1991} - \text{IPC de juin 1990}}{\text{IPC de juin 1990}} \times 100 \right]^{(1)} - 5$$

où IPC = indice des prix à la consommation pour le Canada, tel que publié par Statistiques Canada.

(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

6-3.04 (suite)

L'application du montant forfaitaire est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de juin 1991.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, du 1er juillet 1991 au 30 juin 1992, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-3.05 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

- a) À compter du 1er janvier 1990, la personne salariée dont le taux de traitement, le jour précédant la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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) de la présente clause a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum ou au taux unique de traitement de l'échelle correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- 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 personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, 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 chaque période de paie.

6-4.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

- 6-4.01 La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives et ce, conformément aux normes de la commission.
- 6-4.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-4.03 La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-4.07.
- 6-4.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-4.05 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- 6-4.06 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la personne salariée se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

Assurances

- 6-4.07 La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisirs et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100.000 \$) pour dommages au bien d'autrui.

6-5.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

- 6-5.01 La paie des personnes salariées leur est versée de façon confidentielle par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

Cependant, plutôt que de verser la paie par chèque, la commission et le syndicat peuvent convenir de la mise en oeuvre d'un mode différent de paiement, tel le virement bancaire.

6-5.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer notamment:

- a) le nom de la commission;
- b) le nom et prénom de la personne salariée;
- c) la classe d'emplois de la personne salariée;
- d) la date du versement et la période concernée;
- e) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;
- f) le nombre d'heures de heures supplémentaires et le taux applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues aux fins d'impôt;
- j) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- k) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- l) la cotisation d'assurance-chômage;
- m) la déduction pour une caisse d'épargne ou d'économie;
- n) le traitement brut et le traitement net;
- o) la totalité de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention.

6-5.03 Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux paragraphes précédents. À défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, sauf que les renseignements accompagnant la paie doivent comprendre les indications prévues à la clause 6-5.02.

6-5.04 La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention.

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modes de remboursement. À défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement lesquelles peuvent comprendre une retenue à même la paie de la personne salariée. Ces modes doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de dix (10) p. cent de son traitement brut par paie.

6-5.05 La commission remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en avantages sociaux.

La commission remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses avantages sociaux.

6-5.06 La commission informe par écrit la personne salariée du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7-1.01 Poste vacant

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir ou de modifier le poste. Advenant l'abolition ou la modification, elle communique sa décision au syndicat dans les quinze (15) jours.

7-1.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une personne salariée l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

À défaut d'entente, la personne salariée a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, les dispositions de la clause 6-1.15 s'appliquent et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.03 I- Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède par affichage conformément au paragraphe c) de la partie II de la présente clause ou à défaut, selon les paragraphes d), g), h), i) et j) de cette partie II. Par exception, la personne salariée visée au paragraphe d) de la partie II de la présente clause peut soumettre sa candidature lors de l'affichage d'un poste à temps partiel.

II- Poste à temps complet

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps complet, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la convention, elle procède de la façon suivante:

a) elle comble le poste en y affectant:

1) une de ses personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois, couverte ou non par la convention,

ou

2) une de ses personnes salariées qui bénéficie d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu des dispositions de la clause 7-3.19,

7-1.03 a) (suite)

dans la mesure:

- ° où le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité ou, selon le cas, au moment de sa réaffectation avec droit de retour;
- et
- ° où la personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté.

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a) elle comble le poste

- 1) premièrement en y affectant une de ses personnes salariées en disponibilité de la même classe d'emplois (même si le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité), couverte ou non par la convention, à la condition qu'elle possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- 2) à défaut d'avoir comblé le poste selon l'alinéa 1), en y affectant une de ses personnes salariées en disponibilité d'une autre classe d'emplois de la même catégorie ou, s'il en est, de la même sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("Sous-catégorie des emplois de soutien technique", "Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "Emplois de soutien administratif", "Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), couverte ou non par la convention, à la condition qu'elle possède les qualifi-

7-1.03 b) (suite)

cations requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion. Si plus d'une personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté.

- c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b) dans les vingt et un (21) jours qui suivent le délai de trente (30) jours prévus à la clause 7-1.01, la commission s'adresse à l'ensemble de ses personnes salariées par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables. Un exemplaire de l'avis d'affichage est transmis simultanément au syndicat. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui qui possède le plus d'ancienneté;
- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle choisit parmi les personnes salariées régulières à temps partiel mis à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission, possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par elle, selon l'ordre d'ancienneté. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion.

Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied.

- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par elle:

- a) d'abord d'une autre commission scolaire du réseau scolaire protestant;
- b) ensuite d'une autre commission scolaire du réseau scolaire catholique;

Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion.

7-1.03

(suite)

- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), elle comble le poste en choisissant parmi les personnes de son personnel de gérance* à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent, celle qui répond le mieux aux qualifications requises et aux autres exigences qu'elle détermine. Toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion.
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission rappelle au travail, selon l'ordre d'ancienneté et conformément au paragraphe j) de la clause 7-3.13, la personne salariée régulière non permanente qu'elle a mis à pied, dans la mesure où elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission; ce rappel ne peut cependant constituer une promotion par rapport à la classe d'emplois qu'elle détenait à la date de sa mise à pied;

Cette priorité ne vaut cependant que pour une période de vingt-quatre (24) mois après la mise à pied;

- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), elle choisit parmi les personnes salariées temporaires qui ont complété six (6) mois de service continu ou discontinu à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, les surveillants d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins, les personnes salariées travaillant exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes, les personnes salariées oeuvrant dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission ou les personnes salariées travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières, celle qui répond le mieux aux exigences qu'elle détermine. Cette priorité vaut aussi pour une période de douze (12) mois après la mise à pied et ne s'applique qu'aux personnes salariées ayant avisé la commission de leur désir de combler un poste en vertu du présent paragraphe;

* L'expression "personnel de gérance" est personne salariée dans le même sens que celui donné à cette expression dans la codification administrative des conditions d'emploi du personnel de cadre et du personnel de gérance des commissions scolaires et établie par le ministère, le tout à titre indicatif seulement et sans préjudice.

7-1.03 (suite)

- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), elle comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées de soutien non couvertes par la convention qui auraient demandé une affectation à ce poste, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission;
- j) à défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

Par exception, lorsque dans le cadre des paragraphes d) et g), une personne salariée régulière mise à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette personne salariée a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnu aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application du paragraphe c) de la présente clause pour une personne salariée occupant un poste à temps partiel et qui obtient un poste à temps complet sauf que cette reconnaissance ne peut pas avoir effet avant la fin de la période d'essai prévue à la clause 7-1.08, lorsqu'il s'agit d'une promotion.

Les personnes salariées visées au paragraphe h) de la présente clause, à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurer des personnes salariées couvertes par les dispositions des articles 10-1.00, 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00 selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, la personne salariée retourne à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre des dispositions de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00, 10-2.00, 10-3.00 ou 10-4.00.

7-1.04

L'affichage prévu au paragraphe c) de la partie II de la clause 7-1.03 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, une indication s'il s'agit d'un poste à temps complet ou à temps partiel, le titre du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service, de l'école ou du centre d'éducation des adultes, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

7-1.04 (suite)

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom du candidat choisi, le nom des candidats et leur ancienneté. De plus, dans les quarante (40) jours ouvrables de la fin de l'affichage, elle affecte le candidat choisi.

7-1.05 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir ces listes.

7-1.06 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au comité des relations du travail. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant cette réorganisation. À défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.07 Par exception aux dispositions du paragraphe c) de la partie II de la clause 7-1.03, 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 du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif, pour les postes de la sous-catégorie des emplois de para-techniciens et pour les postes de la catégorie des emplois de soutien manuel. Cependant les personnes salariées faisant partie des catégories d'emplois ci-haut mentionnées ainsi que les personnes salariées faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'elles occupent.

7-1.08 En tout temps, pendant la période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de son affectation.

L'application du paragraphe précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de cette promotion.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions de la présente clause, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

L'application de cette clause entraîne, s'il y a lieu, l'annulation de toute réaffectation et de toute relocalisation d'une personne salariée en disponibilité découlant de cette promotion. Dans ce cas, la personne salariée retourne en disponibilité comme si cette réaffectation ou relocalisation n'avait jamais eu lieu.

7-1.09 La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés à ce poste à compter de son affectation.

7-1.10 Affectation temporaire

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si cette vacance temporaire est d'au moins dix (10) jours ouvrables, elle procède de la façon suivante:

- a) elle utilise dans ce poste une personne salariée en disponibilité; toutefois, ce mouvement ne peut constituer une promotion;
- b) à défaut, elle affecte la personne salariée visée à la clause 7-2.04;
- c) à défaut, elle affecte la personne salariée visée à la clause 7-4.05;

7-1.10 (suite)

- d) à défaut, elle offre le poste aux personnes salariées du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, selon le cas, pour qui cette affectation constituerait une promotion ou une mutation;
- e) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée régulière à temps partiel mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
- f) à défaut, elle offre le poste à la personne salariée régulière mise à pied;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté ou peut procéder à l'engagement d'une personne salariée temporaire à cette fin.

Une affectation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à la personne salariée le cumul simultané de deux (2) postes.

Dans tous les cas, la personne salariée concernée ne peut obtenir le poste que si elle possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Dans le cadre des paragraphes c), d), e) et f) de la présente clause, la commission doit tenir compte de l'ancienneté.

Dans le cadre des paragraphes e) et f) de la présente clause, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

7-1.11

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

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

7-1.12 Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.13 Mutation

La commission peut, pour un motif administratif, procéder à la mutation d'une personne salariée d'un service à un autre, d'une école à une autre, d'un centre d'éducation des adultes à un autre ou à l'intérieur d'un même service, d'un poste à un autre et ce sans égard à la procédure prévue à la clause 7-1.03. Cette mutation ne peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée concernée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail.*

7-1.14 La commission et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'une personne salariée constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions prévues aux paragraphes a) et suivants de la partie II de la clause 7-1.03 et dans ce cadre, l'ordre décrit à la clause 7-1.03 est ajusté en conséquence.

* Cependant, la mutation peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail si la mutation implique un déplacement à moins de cinquante (50) kilomètres du domicile de la personne salariée.

7-2.00 MISE À PIED TEMPORAIRE

7-2.01 La personne salariée régulière qui doit être mise à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant si elle est mise à pied ou en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste, elle bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 De plus, lorsqu'un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, la personne salariée concernée bénéficie de l'un des choix suivants et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03:

- a) l'application des dispositions de l'article 7-3.00;
- b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Cette affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail* ni une réduction de ses heures de travail. Cette affectation temporaire ne vaut que pour la période où elle aurait été mise à pied temporairement;
- c) d'une mise à pied temporaire selon les dispositions de la clause 7-2.03.

À défaut d'avis de la part de la personne salariée concernée dans le délai imparti, la personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement selon les dispositions de la clause 7-2.03 si elle est non permanente. Si elle est une personne salariée permanente, elle est réputée avoir choisie l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

La personne salariée qui se prévaut du choix prévu au paragraphe b) de la présente clause est réputée avoir effectué ce choix jusqu'à ce que la commission procède à l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

* Cependant, la mutation peut avoir pour effet de déplacer la personne salariée à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail si la mutation implique un déplacement à moins de cinquante (50) kilomètres du domicile de la personne salariée.

7-2.03

Après consultation du syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail.

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée détient la même classe d'emplois, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de leur mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de la mise à pied et l'avis des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.04. Un exemplaire de l'avis est simultanément transmis au syndicat.

7-2.04

Sous réserve du droit de la commission d'utiliser en priorité une personne salariée en disponibilité pour combler un poste temporairement vacant ou un poste à caractère temporaire, toute personne salariée mise à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler, au cours de la période de mise à pied, soit:

- a) tout poste temporairement vacant;
- b) tout poste à caractère temporaire.

Pour bénéficier de ces priorités, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter ce poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à 7-2.03. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Ces priorités s'exercent selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées concernées.

Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affecté à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application des dispositions du paragraphe b) de la clause 7-2.02.

7-2.05 Sous réserve des dispositions relatives aux mouvements de personnel et à la sécurité d'emploi, il est convenu que la personne salariée reprend son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.06 En outre, la personne salariée bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle pendant sa période de service actif.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-3.01 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition.

7-3.02 Sous réserve des dispositions de la clause 7-1.01 la commission ne peut abolir de postes détenus par des personnes salariées régulières que le 1er juillet de chaque année financière.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement procéder à des abolitions de postes détenus par des personnes salariées régulières à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs de force majeure.

7-3.03 A) La personne salariée dont le poste est aboli, est soit réaffectée, mise à pied, mise en disponibilité, ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

La personne salariée régulière dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste.

B) Conformément aux dispositions de la clause 7-3.01, lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition. Simultanément, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées par classe d'emplois en y indiquant l'ancienneté des personnes salariées ainsi que le nombre d'heures de travail.

De plus, elle fournit au syndicat la liste des postes vacants et de ceux qu'elle prévoit créer avant la date de l'abolition en fournissant, pour ces derniers, les renseignements prévus à la clause 7-1.04.

7-3.03 (suite)

C) Dans le cas d'événements de force majeure amenant la fermeture totale ou partielle d'un établissement, la commission peut réaffecter temporairement la personne salariée visée par cette fermeture totale ou partielle à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail et ce, jusqu'à ce que cette personne salariée puisse réintégrer son poste ou jusqu'à ce que le poste en cause soit aboli conformément aux dispositions qui précèdent. Toutefois la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités.

7-3.04 Par exception, les dispositions des clauses 7-3.05 et 7-3.06 s'appliquent, selon le cas, aux personnes salariées suivantes au moment prévu à chacun des alinéas en cause:

- ° au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lorsque son poste a été aboli pendant son absence ou son congé;
- ° au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lors qu'elle a été déplacée de son poste par application des dispositions prévues au présent article et ce, pendant son congé ou son absence;
- ° à la date effective où un poste de douze (12) mois détenu par une personne salariée régulière devient un poste de moins de douze (12) mois en conformité avec les dispositions de l'article 7-2.00 et dans la mesure où la personne salariée en cause a opté pour que les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à elle et ce, dans le cadre des dispositions de la clause 7-2.02.

7-3.05 La personne salariée dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes:

- A) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste; cependant, elle conserve, s'il y a lieu, les droits que lui reconnaît la convention;
- B) s'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente:
 - 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, elle est réaffectée à ce poste vacant le tout sous réserve des dispositions des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;

7-3.05

B) (suite)

- 2) à défaut, elle déplace à l'intérieur de son établissement la personne salariée de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
 - 3) à défaut, elle déplace la personne salariée de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
 - 4) à défaut, s'il existe dans sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), elle est réaffectée à ce poste vacant, le tout sous réserve des dispositions des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 5) à défaut, elle déplace la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") et, sous réserve des dispositions du deuxième paragraphe de la clause 7-3.08, cette dernière est mise à pied;
 - 6) à défaut, elle est mise à pied.
- C) s'il s'agit d'une personne salariée régulière permanente,
- a) elle a le choix entre:
 - 1) s'il existe un poste à temps complet vacant dans sa classe d'emplois, d'être réaffectée à ce poste vacant, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

7-3.06 (suite)

- 2) déplacer à l'intérieur de son établissement la personne salariée de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
 - 3) déplacer dans l'établissement de son choix, la personne salariée de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui possède le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste.
- b) à défaut de pouvoir exercer l'un des choix prévus au paragraphe a) précédent, elle doit:
- 1) s'il existe un poste à temps complet vacant dans sa classe d'emplois, elle est réaffectée à ce poste vacant, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, elle déplace la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste à temps complet de sa classe d'emplois;
 - 3) à défaut, s'il existe dans sa localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission, un poste à temps complet vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), elle est réaffectée à ce poste vacant, le tout sous réserve des dispositions du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

7-3.05

C) (suite)

4) à défaut, elle déplace la personne salariée non permanente qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps complet dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), et cette dernière bénéficie des dispositions des paragraphes a) et b) de la clause 7-3.06;

c) à défaut de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, elle est mise en disponibilité.

7-3.06

Les dispositions suivantes s'appliquent à la personne salariée déplacée en vertu des dispositions de la clause 7-3.05 ou en vertu de la présente clause:

a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi; cependant, elle conserve, s'il y a lieu, les droits que lui reconnaît la convention;

b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière non permanente:

° elle bénéficie des alinéas 1,2,3,4, et 5 du paragraphe B) de la clause 7-3.05;

° à défaut, elle est mise à pied;

c) s'il s'agit d'une personne salariée régulière permanente qui est la première personne salariée à être déplacée, elle bénéficie des dispositions prévues au paragraphe C) de la clause 7-3.05; s'il s'agit d'une personne salariée régulière permanente qui n'est pas la première à être déplacée, elle bénéficie des dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.05, sous réserve que le troisième (3e) alinéa du sous-paragraphe a) est remplacé par ce qui suit:

3) déplacer dans l'établissement de son choix, la personne salariée qui possède le moins d'ancienneté parmi les personnes salariées de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste.

7-3.07 En aucun cas l'application des dispositions qui précèdent ne peut entraîner une promotion.

7-3.08 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une des dispositions qui précèdent, la personne salariée concernée doit remplir, les qualifications requises par le plan de classification et les exigences particulières du poste déterminées par la commission.

Dans le cadre du déplacement d'une personne salariée par une autre, si la personne salariée qui déplace ne possède pas les qualifications requises et les exigences particulières du poste détenu par la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dans laquelle le déplacement s'effectue, elle déplace alors la personne salariée la moins ancienne dans un poste de cette classe d'emplois pour lequel elle possède les qualifications requises et les exigences particulières.

Dans le cadre du déplacement d'une personne salariée par une autre effectué conformément aux dispositions de l'alinéa 3) du sous-paragraphe a) du paragraphe C) de la clause 7-3.05, si la personne salariée qui déplace ne possède pas les qualifications requises et les exigences particulières du poste détenu par la personne salariée la moins ancienne parmi les personnes salariées de l'établissement choisi qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui du poste de la personne salariée qui déplace, cette dernière déplace alors la moins ancienne parmi ces personnes salariées qui détient un poste pour lequel elle possède les qualifications requises et les exigences particulières.

7-3.09 Dans l'application des clauses qui précèdent, la personne salariée qui en déplace une autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. Dans le cas d'une personne salariée temporairement absente, l'application des dispositions des clauses 7-3.05 et 7-3.06 se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la personne salariée temporaire remplaçante est licenciée.

7-3.09 (suite)

Dans le cadre des dispositions des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une personne salariée qui détient un poste de douze (12) mois ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

En aucun cas une personne salariée régulière permanente ne peut refuser un poste situé en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail. Toutefois, la personne salariée régulière permanente ne peut également refuser un poste si le poste est situé au delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail mais en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

Dans le cadre du déplacement d'une personne salariée par une personne salariée régulière permanente, si le poste de la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le déplacement est situé en dehors de l'aire géographique décrite à l'alinéa précédent pour la personne salariée régulière permanente qui déplace, et que cette dernière refuse le poste pour ce motif, elle doit alors déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emplois dont le poste est situé dans l'aire géographique.

7-3.10

- A) Lorsque par application des dispositions des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une personne salariée occupant un poste à temps partiel est réaffectée dans un poste à temps complet ou déplace une personne salariée occupant un poste à temps complet, celle-ci acquiert sa permanence si elle a au moins deux (2) années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ces cas seulement, on tient compte du service actif fait à titre de personne salariée à temps partiel.
- B) Aux fins d'application du présent article, localité signifie le territoire municipal ou le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention. À défaut d'un avis écrit du syndicat à la commission à cet égard dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, localité signifie le territoire de la commission. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition. Cette entente constitue un arrangement local au sens des dispositions de l'article 11-2.00.

7-3.10 (suite)

- C) Aux fins d'application du présent article, établissement signifie l'immeuble dans lequel la personne salariée exerce ses fonctions. Le syndicat et la commission peuvent convenir par arrangement local d'une autre définition et notamment lorsqu'il y a une seule personne salariée dans une classe d'emploi d'un immeuble.

Dans le cas où un immeuble comprend une ou des annexes, cette ou ces annexes sont réputées faire partie du même établissement si elles sont situées à moins d'un (1) kilomètre de l'immeuble principal à défaut de quoi elles constituent un établissement en soi.

Si une personne salariée est appelée à se déplacer régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, établissement signifie l'immeuble où elle doit se rapporter.

Dans le cas où dans un même immeuble on retrouve une école et un centre administratif ou une partie d'un centre administratif, chacune de ces deux (2) entités est réputée constituer un établissement en soi.

- D) Aux fins d'application du présent article, quart de travail signifie l'un des horaires de travail suivants:

- ° 00:00 à 8:00 heures;
- ° 8:00 à 16:00 heures;
- ° 16:00 à 24:00 heures.

La personne salariée est réputée appartenir au quart de travail dans lequel elle effectue la moitié et plus des heures de sa journée régulière de travail.

7-3.11

Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la commission accorde avec l'accord ou à la demande de la personne salariée, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes:

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé, la personne salariée n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'elle paie au début du congé la totalité des primes exigibles;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la personne salariée en cause;
- c) seule y est admissible, la personne salariée qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas droit à une pleine retraite (35 ans de service) pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de personnes salariées permanentes en disponibilité.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée régulière permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de la permanence de la personne salariée.

La commission accorde également une prime de séparation à la personne salariée régulière permanente mise en disponibilité qui choisit de démissionner. La personne salariée en disponibilité qui démissionne perd sa permanence.

La personne salariée qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagée dans le secteur de l'éducation durant l'année qui suit celle où elle a reçu une prime. Cette prime ne peut être accordée à une personne salariée qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation.

7-3.11 (suite)

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée régulière permanente au moment où elle a démissionné de la commission.

C) Transfert de la permanence

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence d'une personne salariée qui n'est pas mise en disponibilité est transférable à une autre commission qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

D) Prêt de service

La commission, la personne salariée et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prêtera les services de la personne salariée régulière permanente à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité. Dans ce cas, les parties complètent et signent le contrat prévu à l'annexe X. Cependant, avant que la commission signe un contrat avec une personne salariée et un organisme, elle doit aviser le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance du nom de la personne salariée avec laquelle elle a l'intention de conclure un contrat.

7-3.12 Bureau provincial de relocalisation

L'ensemble des commissions, le Ministère et l'ACSPQ forment un Bureau provincial de relocalisation.

7-3.13 Droits et obligations de la personne salariée

- a) Toute personne salariée en disponibilité qui se voit offrir un poste à temps complet dans sa commission, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail où elle était affectée au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si elle possède les qualifications requises par le plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste. Elle doit également accepter le poste ainsi offert même si ce poste est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail où elle était affectée au moment de sa mise en disponibilité en autant que le poste est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile au moment de sa mise en disponibilité.

7-3.13

(suite)

De même, toute personne salariée en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps complet dans une autre commission à l'intérieur de l'aire géographique décrite au premier alinéa, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emplois, et si elle possède les qualifications requises par le plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Le défaut d'accepter cette offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part, auquel cas la personne salariée ne peut bénéficier de la prime de séparation prévue au paragraphe B) de la clause 7-3.11. Dans le cas où cette offre est faite par une autre commission scolaire, la personne salariée dispose d'un délai de sept (7*) jours pour l'accepter.

Dans le cadre de la présente clause, la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste à la commission, ou à une autre commission scolaire, bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la clause 7-3.19.

Dans le cadre de la présente clause, une personne salariée qui lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de douze (12) mois, ne peut être tenue d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

- b) la personne salariée en disponibilité, qui accepte d'être relocalisée bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement si sa relocalisation implique son déménagement et si son futur lieu de travail est à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une des régions scolaires 1, 8 et 9.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) de la présente clause dans une autre commission scolaire, permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

* Lire douze (12) jours au lieu de sept (7) si cette offre implique le déménagement de la personne salariée en cause.

7-3.13 (suite)

- c) la personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;
- d) tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité son traitement progresse normalement;
- e) lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire conformément à la présente clause, cette personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai;
- f) lorsqu'une personne salariée en disponibilité du personnel de soutien est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de jours de congés de maladie non monnayables*;
- g) tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications;
- h) la personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission scolaire du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet de la classe d'emplois de la personne salariée en disponibilité;
- i) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause;

* De même, la commission reconnaît le statut de personne salariée régulière, ou selon le cas, la permanence, l'ancienneté et la banque de congés de maladie non monnayables d'une personne salariée de soutien d'une autre commission scolaire qui est référée à la commission selon des dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention collective qui régit cette personne salariée.

7-3.13 (suite)

- j) la personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrite sur la liste du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de cette offre écrite d'embauchage. À défaut d'accepter cette offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation;
- k) la personne salariée relocalisée par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à:
- 1) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement. Ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
 - 2) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement;
- l) la commission peut, avec l'accord de la personne salariée en disponibilité, l'assigner à des tâches chez un autre employeur du secteur public et parapublic.

Obligations de la commission

7-3.14

Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps complet, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau provincial de relocalisation en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom de toute personne salariée qu'elle met en disponibilité de même que du nom de toute personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une (1) année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.15 Durant l'année financière précédant une fusion, (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de poste qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexion ou restructuration. Toutefois, pendant l'année financière précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de poste qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité si la cause de cette abolition résulte de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, une nouvelle commission, une commission annexante ou une commission restructurée peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes.

7-3.16 Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de la Loi sur l'instruction publique, la personne salariée régulière ou la personne salariée régulière permanente, dont la majeure partie des fonctions devrait s'exercer auprès de l'autre commission, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, cette personne salariée régulière ou personne salariée régulière permanente peut demeurer à l'emploi de la commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées régulières permanentes à cause de cet accord.

Cependant, à compter de l'anniversaire de prise en charge de cet enseignement, la commission qui l'a pris en charge peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou, selon le cas, à une ou des mises en disponibilité.

7-3.17 Dans le cas d'une fusion (y compris la disparition d'une commission) d'une annexion ou d'une restructuration, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières concernant la redistribution du personnel et les mouvements de personnel impliqués par cette fusion, annexion ou restructuration.

Dispositions générales

7-3.18 Aux fins d'application du présent chapitre, l'application des rayons de cinquante (50) kilomètres est entendue comme se faisant par voie routière.

7-3.19 La personne salariée régulière permanente réaffectée en vertu des dispositions de la clauses 7-3.05 ou de la clause 7-3.06 et la personne salariée en disponibilité qui est réaffectée dans un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-3.13 bénéficient des dispositions qui suivent:

- a) si elle est réaffectée dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;
- b) si, dans sa commission, la personne salariée n'a d'autre choix que d'être réaffectée à un poste à temps complet comportant moins d'heures de travail que le poste qu'elle occupait avant sa réaffectation, cette personne salariée bénéficie de ce qui suit:
 - 1) elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicable immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation. Lors d'une d'une réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la personne salariée;

7-3.19 b) (suite)

- 2) elle bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'elle détenait avant sa réaffectation, dans le cadre des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-1.03 ou lors de l'application des dispositions des clauses 7-3.05 et 7-3.06; advenant le refus de cette personne salariée de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), elle perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunérée pour le nombre d'heures qu'elle effectue.
- c) si elle est réaffectée dans une autre commission à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation, ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, elle se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée et son traitement est ajusté en conséquence. Elle obtient également la compensation suivante:
 - ° la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de la personne salariée. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'elle reçoit dans le poste où elle est réaffectée rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'elle recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où elle est réaffectée progresse.
- d) si elle est réaffectée dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, elle se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel elle est réaffectée. Cependant, elle conserve, aux fins de traitement seulement, la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

7-3.19 (suite)

Lorsque le poste dans lequel elle est ainsi réaffectée comporte moins d'heures régulières de travail que le poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation, ou selon le cas, lors de sa mise en disponibilité, elle bénéficie alors des dispositions du paragraphe b) ou c), le cas échéant, de la présente clause, en faisant les adaptations nécessaires.

De plus, si elle est ainsi réaffectée dans sa commission, elle bénéficie à sa commission d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé:

- ° de la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et
- ° comportant un nombre d'heures régulières de travail au moins égal au nombre d'heures régulières de travail du poste qu'elle occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité.

Ce droit de retour s'exerce conformément aux dispositions prévues au paragraphe a) de la section II de la clause 7-1.03. Advenant le refus de la personne salariée d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit ci-haut, elle perd alors tous les bénéfices du présent paragraphe et se voit appliquer les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire.

- e) lorsqu'en vertu des dispositions constituant des conventions 1983-1985, une personne salariée a dû accepter dans sa commission un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, cette personne salariée bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 2) du paragraphe b) et des dispositions du paragraphe c) de la présente clause.

7-4.00

INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

Une personne salariée régulière permanente qui doit être mise à pied par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut, dans le cadre des dispositions de l'article 7-1.00, obtenir d'être mutée, d'être rétrogradée ou promue, selon le cas, à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré et que ce poste soit disponible. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.01 (suite)

La personne salariée régulière victime d'une lésion professionnelle et qui, de ce fait, doit être déplacée de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions du paragraphe précédent.

7-4.02 La personne salariée régulière permanente qui est mise à pied suite à l'expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 et de la clause 5-3.44 a droit, si elle rencontre les exigences d'un poste disponible en vertu de la clause 7-1.03, aux dispositions suivantes:

- a) à compter de sa mise à pied et jusqu'à l'occurrence d'une période de un (1) an, de poser sa candidature à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- b) à compter de l'expiration de la période précitée d'un (1) an jusqu'à concurrence d'une période additionnelle d'un (1) an, de bénéficier des dispositions prévues à l'étape g) de la clause 7-1.03.

7-4.03 À compter de la date où la personne salariée régulière permanente visée à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre des dispositions de l'article 7-3.00.

7-4.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-4.05 La personne salariée régulière permanente victime d'une lésion professionnelle qui n'a pas réintégré un poste en vertu des dispositions de la clause 5-9.15 et qui est mise à pied après l'expiration des délais prévus à la clause 5-9.18, bénéficie des dispositions prévues aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02. De plus, au cours de la période prévue au paragraphe a) de la clause 7-4.02, la personne salariée qui le demande bénéficie d'une priorité pour combler tout poste temporairement vacant ou tout poste à caractère temporaire et bénéficie des dispositions applicables à la personne salariée temporaire.

7-4.05 (suite).

Malgré ce qui précède, lorsque la mise à pied de la personne salariée est postérieure à une période de deux (2) ans de la date du début de sa lésion professionnelle, les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02 sont réduits d'autant selon le cas.

7-4.06 Les dispositions des clauses 7-4.02 et 7-4.05 s'appliquent également, le cas échéant, pour leurs effets résiduels aux employés qui ont été mis à pied et ce, selon les dispositions pertinentes de la convention collective 1986-1989.

7-5.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-5.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement, ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre fin à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu afin de et dans la mesure que la commission puisse réaffecter ses personnes salariées en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

7-5.02 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 31 décembre 1989 par application des dispositions de l'article 8-1.00 de la convention antérieure. A compter du 1er janvier 1990, la commission lui reconnaît l'ancienneté en conformité avec les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.12 inclusivement.

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute personne salariée régulière, dans l'un des postes des classes d'emplois prévues au plan de classification pour le personnel de soutien technique, administratif et manuel, pour le compte de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède et s'exprime en années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une personne salariée, qui appartient à un groupe de personnes salariées différent de celui ci-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant cette ancienneté ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévue au plan de classification du personnel de soutien technique, administratif et manuel, ni aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi.

8-1.03 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons d'accident ou de maladie autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

8-1.03 (suite)

- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour activité syndicale, sous réserve que si elle applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'elle l'obtient, elle doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois.
- g) lorsqu'elle est mise à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00;
- h) lorsque la personne salariée est en congé en vertu des dispositions de l'article 5-4.00;
- i) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04 La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la convention;
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle est absente du travail pour raisons de maladie ou d'accident autres qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05 Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée aux dispositions du paragraphe b) de la clause 8-1.04;
- c) lorsqu'elle refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

- 8-1.06 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et un exemplaire est transmis au syndicat.
- 8-1.07 La commission affiche cette liste dans ses édifices ou la transmet à chaque personne salariée.
- 8-1.08 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00.
- 8-1.09 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toutefois, une révision peut être demandée après que la liste soit devenue officielle mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Les procédures prévues aux dispositions des clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulé à cette date et en transmet simultanément un exemplaire au syndicat.
- 8-1.12 L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

Soutien technique et administratif

- 8-2.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 Malgré les dispositions de la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux dispositions des clauses 8-2.05 et 8-2.06. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi ou le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

- 8-2.03 Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.
- 8-2.04 La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.
- 8-2.05 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention.
- 8-2.06 Les horaires de travail peuvent être modifiés par la commission si des besoins rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la personne salariée concernés un avis écrit d'au moins trente (30) jours.
- 8-2.07 Dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur au moment de l'entrée en vigueur de la convention aurait permis aux personnes salariées de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, cette disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.
- 8-2.08 Sous réserve des dispositions de la clause 8-2.01 et de l'article 8-3.00, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.
- 8-3.02 Les heures supplémentaires sont accordées à la personne salariée qui a commencé le travail. Si elles ne sont pas commencées, au cours des heures régulières de travail, elles sont accordées à une personne salariée dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

- 8-3.03 Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes ou division territoriale.
- 8-3.04 Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- 8-3.05 Une personne salariée reçoit en compensation des heures supplémentaires effectuées un congé d'une durée équivalente à la valeur du taux des heures supplémentaires prévues à la clause 8-3.06 à la condition qu'il y ait entente entre la personne salariée et la commission sur le moment de la reprise en temps.
- Ce congé en compensation doit s'effectuer dans les soixante (60) jours du moment où les heures supplémentaires ont été effectuées à moins d'entente pour une date ultérieure.
- 8-3.06 À défaut d'entente, selon les dispositions qui précèdent, la personne salariée est rémunérée selon les modalités suivantes:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
 - b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
 - c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.
- 8-3.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle reçoit, sous réserve des dispositions prévues à la clause 8-3.05, une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux des heures supplémentaires pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.

8-3.08 Les heures supplémentaires sont payées par la commission dans un délai maximum de un (1) mois de la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Un exemplaire de cet avis doit être transmis au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à la personne salariée concernée.

8-4.02 a) Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de moeurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la personne salariée concernée. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à la personne salariée les motifs de cette mesure. A cette fin, la personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle doit être accompagnée d'un représentant syndical. Un exemplaire de ce préavis est également transmis au syndicat dans les mêmes délais.

Suite à la rencontre, la commission peut procéder à l'application de la décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants et l'avis est envoyé à la personne salariée avec un exemplaire au syndicat.

Le fait pour le syndicat ou la personne salariée ou pour les deux de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

b) Avant d'imposer une suspension indéfinie à une personne salariée, la commission doit informer le délégué ou le représentant syndical de son intention d'imposer cette mesure à la personne salariée. A cette fin, le délégué ou le représentant syndical peut demander une rencontre entre la commission, la personne salariée et le délégué ou représentant syndical avant que la commission procède à l'imposition de cette mesure.

8-4.02 b) (suite)

Si une rencontre est ainsi demandée, elle doit avoir lieu immédiatement après que la commission ait informé le délégué ou le représentant syndical de son intention d'imposer une mesure à la personne salariée.

Le fait pour le délégué ou représentant syndical de ne pas demander une rencontre, ou le fait pour le délégué ou représentant syndical ou la personne salariée de ne pas se présenter immédiatement à la rencontre n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder à la suspension indéfinie.

L'imposition d'une suspension indéfinie par la commission n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder ultérieurement au congédiement de la personne salariée conformément aux dispositions du paragraphe a) de la présente clause.

8-4.03 Sous réserve des dispositions de la clause 8-4.02, dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Un exemplaire de cet préavis est également transmis au syndicat dans le même délai.

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

8-4.04 Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle le désire, de son représentant syndical.

8-4.05 La personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Toutefois, la personne salariée qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement ou sa suspension et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 ou selon le cas à la clause 8-4.03, a eu lieu.

- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la personne salariée en cause. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois moins un (1) jour de chacune d'elles.
- Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ou par un arbitre ne peut être invoquée contre la personne salariée.
- 8-4.10 Les parties conviennent d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. À défaut, la personne salariée doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-4.13 Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la convention.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01 La commission, avec la collaboration du syndicat, s'engage à maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, et à éliminer à la source même, les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.

8-5.02 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et pour maintenir des conditions d'hygiène adéquates.

8-5.03 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations du travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention antérieure, un comité spécifique avait été formé, ce comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat. Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

S'il n'y a pas de comité spécifique, le syndicat peut désigner expressément une personne salariée à titre de représentant en matière de santé et de sécurité. Le syndicat informe par écrit la commission du nom de ce représentant dans les quinze (15) jours de sa désignation. Celui-ci peut s'absenter de son travail sans perte de traitement après avoir informé son supérieur immédiat, lorsque sa présence est requise au comité des relations du travail pour discuter de questions de santé et de sécurité.

Lors d'un problème urgent, le comité se réunit dans les meilleurs délais.

8-5.04 Une personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

Ce refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission.

8-5.05 La commission ne peut imposer à une personne salariée une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire ou toute autre sanction à cause de l'exercice par une personne salariée d'un droit que lui reconnaît le présent article.

8-5.06 Un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement après avoir avisé la commission pour accompagner l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

8-5.07 Une personne salariée qui estime que dans l'exécution de son travail elle est exposée à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique en informe son supérieur immédiat.

Un représentant syndical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement si sa présence est requise pour rencontrer la personne salariée et le représentant de la commission afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief soit déposé. Dans ce cas, le représentant syndical peut au choix du syndicat être l'un des membres du comité prévu à 8-5.03 ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à la clause 9-1.03.

8-5.08 La commission fournit au syndicat un exemplaire des rapports d'accident des personnes salariées dès que porté à sa connaissance ainsi qu'un exemplaire de toutes directives émises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène applicables aux personnes salariées.

8-5.09 La personne salariée peut être accompagnée d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle est victime; dans ce cas, le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.

8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et aux fins du travail.

8-6.04 Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et les uniformes aux conditions y énoncées ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01 Aux fins du présent article, l'expression "Changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la production de biens et de services et ayant pour effet de causer une ou plusieurs abolitions de postes, de modifier les tâches confiées à un ou plusieurs personnes salariées ou d'en modifier l'exercice.

8-7.02 La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

8-7.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:

- a) la nature du changement;
- b) l'école, le service ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) la personne salariée ou le groupe de personnes salariées concernées.

8-7.04 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au comité des relations de travail dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.

Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.

8-7.05 La personne salariée dont les tâches sont modifiées ou dont l'exercice en est modifié à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.

Les frais relatifs aux mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.

8-7.06 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-7.07 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Cependant le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

9-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.

9-1.03 Dans tous les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après:

a) 1ère étape

La personne salariée soumet son grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'elle en a eue.

À la demande écrite de la commission ou du syndicat, les représentants du syndicat et les représentants de la commission doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet un exemplaire à la personne salariée.

b) 2ième étape

Le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai de cinquante (50) jours ouvrables à compter de la date où il a été soumis à la commission en 1ère étape, ce délai incluant le jour même de la soumission du grief.

Les jours du 1er au 31 juillet inclusivement n'entrent pas dans le calcul des délais prévus à la présente clause.

9-1.04 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'une personne salariée, d'un groupe de personnes salariées ou de l'ensemble des personnes salariées. Dans ce cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger ces délais.

Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

Toutefois, le grief rejeté ne peut de ce fait être considéré comme une acceptation, de la part du syndicat, de la prétention de la commission et ne peut être invoqué comme précédent.

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief. Si cet amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition, la commission obtient, sur demande, une remise.

9-1.07 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir un exemplaire du grief et être transmis sous pli recommandé.

Un exemplaire de cet avis doit être transmis à la commission à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-haut sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre; ce tribunal est constitué d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

- Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef;
- BLOUIN, Rodrigue
- BOISVERT, Marc
- COTE, André C.
- FERLAND, Gilles
- FORTIER, François G.
- FRUMKIN, Harvey
- LAFLAMME, Gilles
- LAROUCHE, Angers
- MOALLI, Emile
- MORIN, Fernand
- SABOURIN, Diane
- SYLVESTRE, André
- TOUSIGNANT, Lise

ou toute autre personne nommée par le syndicat, le CPNCP et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage, il y a entente à cet effet entre le représentant du syndicat, du CPNCP et du Ministère.

9-2.03 Sous réserve des dispositions de la clause 9-2.02, lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par le syndicat et un autre conjointement par le CPNCP et le Ministère, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

* Adresse du greffe provincial:

Grefte des tribunaux d'arbitrage
du secteur de l'éducation,
Palais de Justice,
300, boulevard Jean Lesage,
5e Etage, bureau 512
Québec, Qué.
G1K 8K6

9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention.

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

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Un exemplaire de cet accusé de réception, un exemplaire du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiés sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l'ACSPQ et au Ministère.

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un arbitre;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs s'il y a lieu, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère.

9-2.07 Aux fins d'application des dispositions de la clause 9-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCP communiquent au greffe le nom d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.08 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs, le cas échéant.

9-2.09 Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.

9-2.10 Le défaut de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale de nommer un assesseur dans le délai imparti n'a pas pour effet d'empêcher l'arbitre de procéder à l'audition du grief.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant. Si la vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant le début de l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

9-2.11 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.

9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.14 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.

9-2.15 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.

Toutefois la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration de ce délai.

Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l'ACSPQ, du Ministère, ou d'une des parties négociantes à l'échelle nationale être une cause de radiation du nom de l'arbitre de la liste des arbitres, dressée conformément aux dispositions de la clause 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCP, une entente écrite pour prolonger le délai.

- 9-2.16
- a) La sentence est motivée.
 - b) Tout assesseur peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.
 - c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.
 - d) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet un exemplaire de la sentence et des notes s'il en est, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSPQ, au Ministère, et en dépose deux (2) exemplaires conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision interimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.18 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.19 L'arbitre éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.

9-2.20 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

9-2.21 Les frais et honoraires de l'arbitre en chef, lorsqu'il agit comme arbitre, des arbitres, les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe, sont à la charge du Ministère.

Les auditions et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.22 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Un exemplaire de la transcription des notes sténographiques officielles est transmis par le sténographe à la partie qui le demande et ce, aux frais de cette partie.

9-2.23 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document, émanant de lui-même ou des parties en cause.

9-2.24 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par l'arbitre, le paiement d'intérêt au taux prévu par le Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-3.00 GRIEF ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL

9-3.01 Malgré les dispositions prévues aux article 9-1.00 et 9-2.00, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes pour les griefs et arbitrages portant sur une ou des matières ayant fait l'objet d'un arrangement local.

Toute entente ne peut avoir pour effet de permettre à un arbitre de décider de matières autres que celles qui y sont prévues.

9-4.00 MÉSENTENTE

9-4.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.14, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité des relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES PERSONNES SALARIEES

10-1.00 POUR LA PERSONNE SALARIEE TRAVAILLANT EXCLUSIVEMENT DANS LE CADRE DES SESSIONS DE COURS D'EDUCATION DES ADULTES

10-1.01 Seules les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes, sous l'autorité de la commission:

- a) à la personne salariée travaillant en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne qui n'étant pas une personne salariée régulière de la commission scolaire est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

10-1.02 a) Cette personne salariée a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, cette personne salariée est rémunérée à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux notamment des congés fériés, du régime d'assurance-salaire et des jours de congés maladie. Quant aux vacances, cette personne salariée a droit pour chaque heure travaillée à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, à un montant équivalent à huit (8) p. cent du traitement reçu. Si la personne salariée bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze (11) p. cent est porté à quinze (15) p. cent.

- b) Cependant, la personne salariée qui est appelée à effectuer, dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu aux dispositions du paragraphe a) de la présente clause.
- c) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date d'entrée en vigueur de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.02 (suite)

d) De plus, la personne salariée visée au paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficie des avantages suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe VII et ce, à la condition d'avoir été embauché pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles: les dispositions du paragraphe b) de la clause 5-9.21 seulement
- 6-3.00 Traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 8-7.00 Changements technologiques
- 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les avantages prévus au présent sous-paragraphe
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-7.00 Impression de la convention

10-1.03

Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables en indiquant le nom de la classe d'emplois et en invitant les personnes salariées intéressées à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet un exemplaire au syndicat.

10-1.04 La priorité est accordée aux personnes salariées, couvertes par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre de personnes salariées ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit:

- a) la personne salariée de l'établissement qui accomplit au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes;
- b) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes;
- c) par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes;
- d) par ordre d'ancienneté parmi les autres personnes salariées répondant aux exigences requises pour le poste.

À défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission rappelle les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et selon l'ordre de durée d'emploi.

À défaut, la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

10-1.05 La personne salariée conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois suite à sa mise à pied.

10-1.06 Aux fins d'application des dispositions de la clause 10-1.04, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes; cette période d'emploi n'est pas comptée antérieurement au premier (1er) juillet 1986.

10-1.07 Cet article ne s'applique pas à la personne salariée de la commission travaillant au service d'éducation aux adultes et qui est requise par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.08 La réclamation, dûment signée par la personne salariée et résultant de l'application des dispositions de la clause 10-1.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.

- 10-1.09 La personne salariée ou la personne visée au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-1.10 Lorsqu'une personne salariée s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors des sessions de cours d'éducation des adultes, les dispositions de l'article "Location et prêt de salles ou de locaux" s'appliquent. En conséquence, la personne salariée a droit, le cas échéant, au taux des heures supplémentaires.
- 10-2.00 POUR LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE
- 10-2.01 Seules les dispositions qui suivent s'appliquent au surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine.
- 10-2.02 a) Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants:
- 1-1.00 But de la convention
 - 1-2.00 Les définitions pertinentes
 - 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
 - 1-4.00 Harcèlement sexuel
 - 2-2.00 Reconnaissance
 - 3-1.00 Affichage
 - 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
 - 3-3.00 Documentation
 - 3-4.00 Régime syndical
 - 3-7.00 Retenue syndicale
 - 4-1.00 Comité des relations du travail
 - 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe VII
 - 5-8.00 Responsabilité civile
 - 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles: les dispositions du paragraphe c) de la clause 5-9.21 seulement
 - 6-1.00 Règles de classement
 - 6-2.00 Détermination de l'échelon
 - 6-3.00 Traitement
 - 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
 - 6-5.00 Versement de la rémunération
 - 7-1.03 h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
 - 8-5.00 Santé et sécurité
 - 8-6.00 Vêtements et uniformes
 - 8-7.00 Changements technologiques

10-2.02 (suite)

- 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-7.00 Impression de la convention

- b) Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir compte des avantages sociaux notamment des congés fériés, du régime d'assurance-salaire et des jours de congés de maladie.

Aux fins de vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année précédente.

10-2.03

Lors de la mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, la commission procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ses personnes salariées mises 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 personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur cette liste.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant au mouvement de personnel de ces personnes salariées.

Aux fins d'application du premier et second paragraphe de la présente clause, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne salariée, comptée à partir du début de son emploi.

10-2.04

Lors de la mise à pied décrite à la clause 10-2.03, si plus d'une personne salariée détient une durée d'emploi identique, la commission procède à la mise à pied en commençant par la personne salariée qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission à confier aux personnes salariées en fonction le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles effectuaient antérieurement.

10-2.04 (suite)

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

10-2.05

La personne salariée a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent article. Cette personne salariée a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 si elle est congédiée pour cause et si elle a terminé l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés ou si elle a été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

10-3.00

POUR LA PERSONNE SALARIÉE OEUVRANT DANS LE CADRE D'UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE DIRECTEMENT GÉRÉ PAR LA COMMISSION

10-3.01

Seules les dispositions qui suivent s'appliquent à la personne salariée oeuvrant dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission.

10-3.02

a) Les personnes salariées visées à la clause précédente bénéficient des avantages suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-5.00 Représentations syndicales
- 3-6.00 Libérations pour activités syndicales (à l'exception des libérations syndicales à long terme ainsi que la participation aux comités nationaux)
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations du travail

10-3.02 (suite)

- 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe VII
- 5-5.00 Participation aux affaires publiques (à l'exception des dispositions de la clause 5-5.05)
- 5-7.00 Formation et perfectionnement lorsque requis par la commission (à l'exception des dispositions de la clause 5-7.10)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles: les dispositions du paragraphe c) de la clause 5-9.21 seulement
- 5-10.00 Congé sans traitement (à l'exception des dispositions de la clause 5-10.10)
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03 h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 8-7.00 Changements technologiques
- 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
- 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-7.00 Impression de la convention

b) Le taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir compte des avantages sociaux notamment des congés fériés, du régime d'assurance-salaire et des jours de congés de maladie.

Aux fins de vacances, ces personnes salariées ont également droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année précédente:

- 10-3.03 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède selon l'ordre suivant:
- a) elle choisit parmi les personnes salariées du service de garde concerné qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi, par durée d'emploi;
 - b) à défaut, elle choisit parmi les personnes salariées des autres services de garde et les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois inscrites à la liste prévue à la clause 10-3.06 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi, par durée d'emploi;
 - c) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

- 10-3.04 Aux fins d'application des dispositions de la clause 10-3.03, la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

- 10-3.05 La personne salariée qui obtient, par application des dispositions du paragraphe a) ou b) de la clause 10-3.03, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui cela constitue une promotion, est soumise à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas.

La personne salariée visée au paragraphe a) ou b) de la clause 10-3.03 pour qui ce mouvement constitue une promotion peut décider de retourner à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas, 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.

10-3.06 Lors de la mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, la commission procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ses personnes salariées mises 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 personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur cette liste.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant au mouvement de personnel de ces personnes salariées.

10-3.07 Aux fins d'application des dispositions des clauses 10-3.03 et 10-3.06, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne salariée, comptée à partir du début de son emploi.

10-3.08 Lors de la mise à pied décrite à la clause 10-3.06, si plus d'une personne salariée détient une durée d'emploi identique, la commission procède à la mise à pied en commençant par la personne salariée qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission à confier aux personnes salariées en fonction le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles effectuaient antérieurement.

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

10-3.09 La personne salariée a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent article. Cette personne salariée a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 si elle est congédiée pour cause et si elle a terminé l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés ou si elle a été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

10-4.00 POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT AUPRÈS D'ÉLÈVES HANDICAPÉS
INTEGRÉS PARTIELLEMENT OU TOTALEMENT DANS LES CLASSES RÉGULIÈ-
RES

10-4.01 Seules les dispositions qui suivent s'appliquent à la personne salariée travaillant auprès d'élèves handicapés intégrés partiellement ou totalement dans les classes régulières.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, cet article ne s'applique pas aux personnes salariées en fonction à la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui détenait à cette date le statut d'employé régulier en vertu de la convention collective 1986-1989.

10-4.02 Les personnes salariées visées par la clause précédente bénéficient des avantages suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission à des fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-5.00 Représentations syndicales
- 3-6.00 Libérations pour activités syndicales sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause 3-6.02 la personne salariée reprend, à son retour, les fonctions qu'elle occupait à son départ si celles-ci existent encore
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 4-3.00 Comités relatifs à la Loi sur l'instruction publique
- 5-1.00 Congés spéciaux
- 5-2.00 Jours chômés et payés
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
- 5-4.00 Droits parentaux; à l'exception du congé sans traitement ou partiel sans traitement en prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- 5-5.00 Participation aux affaires publiques à l'exception des dispositions de la clause 5-5.05
- 5-6.00 Vacances
- 5-7.00 Formation et perfectionnement

10-4.02 (suite)

- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.00 Accidents du travail et maladie professionnelle. Toutefois, la personne salariée reprend à son retour les fonctions qu'elle occupait à son départ si celles-ci existent encore
- 5-10.00 Congé sans traitement à l'exception des dispositions des clauses 5-10.04 et 5-10.10 et sous réserve que dans le cadre de l'application des dispositions de la clause 5-10.07 la personne salariée, à son retour, reprend les fonctions qu'elle occupait à son départ, si celles-ci existent encore
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Heures supplémentaires
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 8-7.00 Changements technologiques
- 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie
- 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Représailles et discrimination
- 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-7.00 Impression de la convention

10-4.03 À moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

10-4.04 La personne salariée embauchée dans le cadre du présent article est soumise à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-4.05 Aux fins d'application du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne salariée, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article; cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

- 10-4.06 En cours d'année scolaire, la personne salariée peut être mise à pied temporairement lors de l'absence de l'élève (ou des élèves) auprès duquel (desquels) elle travaille. La personne salariée concernée réintègre ses fonctions lorsque l'absence de l'élève (ou des élèves) cesse. La personne salariée peut également être mise à pied définitivement lorsque le besoin cesse.
- 10-4.07 Malgré les dispositions de la clause 10-4.06, la personne salariée bénéficie de dix (10) jours ouvrables par année financière où la commission l'assigne à des fonctions lors de l'absence de l'élève (des élèves) auprès duquel (desquels) elle travaille. Ces journées d'assignations sont déduites par demi-journée complète ou par journée complète des dix (10) jours ouvrables ainsi accordés.
- Après que la personne salariée ait épuisé les jours accordés en vertu de l'alinéa précédent, la commission procède alors, soit à une mise à pied de la personne salariée ou elle l'assigne à d'autres fonctions à la commission lors de l'absence de l'élève (des élèves) auprès duquel (desquels) elle travaille.
- 10-4.08 En cas de rappel, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ces personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur cette liste et qui possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant le rappel par lieu physique.
- 10-4.09 Malgré les dispositions prévues à la clause 10-4.02, la commission peut après avoir révisé la prestation de service de la personne salariée, modifier son nombre d'heures de travail journalier ou hebdomadaire. Aux fins d'application des dispositions de la présente clause, la personne salariée est avisée au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance.
- 10-4.10 La personne salariée visée au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-4.11 Les dispositions prévues au présent article entrent en vigueur le 1er juillet 1990, à moins que la commission et le syndicat en conviennent autrement.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS 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 prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 11-1.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-2.01 Seul les articles ou les clauses spécifiquement identifiés à cet effet au présent article peuvent faire l'objet d'un arrangement local selon les dispositions prévues ci-après.
- 11-2.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-2.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure, qui y correspond, continue de s'appliquer.

11-2.04 Les articles suivants peuvent faire l'objet d'un arrangement local:

- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission aux fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-5.00 Représentations syndicales
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations du travail
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-10.00 Congé sans traitement
- 6-4.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-5.00 Versement de la rémunération
- 7-5.00 Travail à forfait
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 9-3.00 Grief et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local
- 11-1.00 Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie

11-2.05 Dans les cas des articles suivants, seules les clauses qui y sont spécifiées peuvent faire l'objet d'un arrangement local:

- 5-1.00 Congés spéciaux: les dispositions du paragraphe g) de la clause 5-1.01 relativement à toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail;
- 5-2.00 Jours chômés et payés: les dispositions de la clause 5-2.02 relativement à la répartition des jours et ce, avant le 1er juillet de chaque année;
- 5-6.00 Vacances: les clauses 5-6.02 à 5-6.07 inclusivement;
- 5-7.00 Formation et perfectionnement: les dispositions des clauses 5-7.01 à 5-7.09 inclusivement en ce qui a trait aux activités de perfectionnement;
- 7-1.00 Mouvements de personnel: les délais prévus aux dispositions du paragraphe c) de la clause 7-1.03 et les dispositions des clauses 7-1.05 et 7-1.06;

11-2.05 (suite)

- 7-3.00 Sécurité d'emploi: les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.10;
- 8-2.00 Horaire de travail: les dispositions des clauses 8-2.07 à 8-2.09 inclusivement;
- 8-3.00 Heures supplémentaires: les dispositions des clauses 8-3.02, 8-3.03, 8-3.04 et 8-3.08;
- 8-4.00 Mesures disciplinaires: les dispositions des clauses de l'article 8-4.00 à l'exclusion de la clause 8-4.06;
- 8-7.00 Changements technologiques: les dispositions des clauses de l'article 8-7.00 à l'exclusion des clauses 8-7.01 et 8-7.07.

11-2.06 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:

- a) elle doit être conclue dans le délai de cent vingt (120) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
- b) elle doit être par écrit;
- c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- d) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;
- e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
- f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.

11-2.07 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

- 11-2.08 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des dispositions des paragraphes b), c), d), e), f) de la clause 11-2.06.
- 11-2.09 À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-2.10 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit du huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une disposition de la convention pouvant faire l'objet d'arrangement local, et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.
- 11-2.11 De plus, peut faire l'objet d'arrangement local, aux conditions prévues au présent article, toute disposition de la convention qui le prévoit expressément.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

- 11-3.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

- 11-4.01 La convention entre en vigueur le jour de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions contraires et se termine le 31 décembre 1991.
- 11-4.02 À moins de stipulations expresse au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-4.03 Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-5.01 Aucune représailles ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un représentant de la commission ni contre un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

11-6.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

11-6.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

11-7.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-7.01 Le texte de la convention est imprimé aux frais du CPNCP. Il en est de même du plan de classification. La partie syndicale négociante à l'échelle nationale a droit à un nombre suffisant d'exemplaires pour chacune des personnes salariées qu'elle représente, de même que pour l'ensemble de ses syndicats affiliés.

11-7.02 La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les personnes salariées et les syndicats concernés.

11-7.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs commencent à courir dès que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit les exemplaires de la convention en nombre au moins équivalent à celui de ces membres régis par cette convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 2e jour du mois de février 1990.

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR
PROTESTANTS, LES COMMISSIONS SCOLAIRES
CONFESSIONNELLES PROTESTANTES ET LES
CORPORATIONS DE SYNDICS D'ÉCOLES POUR
PROTESTANTS (CPNCP)

POUR L'UNION INDÉPENDANTE DES
EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA COM-
MISSION SCOLAIRE PROTESTANTE DU
LAKESHORE



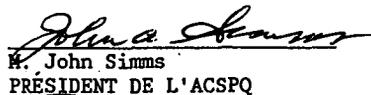
M. Claude Ryan
MINISTRE DE L'ÉDUCATION



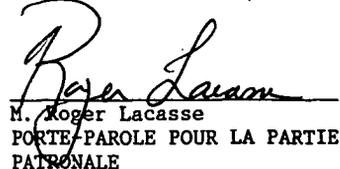
M. Robin Drake
PRÉSIDENT



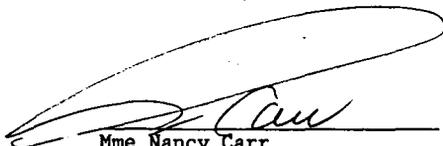
M. Michel Bergeon
VICE-PRÉSIDENT



M. John Simms
PRÉSIDENT DE L'ACSPQ



M. Roger Lacasse
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
PATRONALE



Mme Nancy Carr
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
SYNDICALE

NÉGOCIATEURS

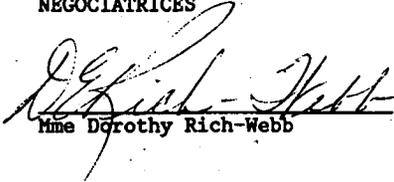


M. Arie G. van der Vlist
(ACSPQ)

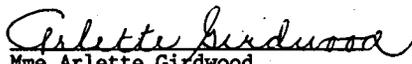


H. Jim R. Lemo
(MEQ)

NÉGOCIATRICES



Mme Dorothy Rich-Webb



Mme Arlette Girwood

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS

HORAIRES POUR LES PÉRIODES

du 1990-01-01 au 1990-12-31

et

du 1991-01-01 au 1991-12-31

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1	<u>Sous-catégorie des emplois de technicien</u>	PAGE
	Infirmier	166
	Technicien en audio-visuel	167
	Technicien en documentation	167
	Technicien en écriture Braille	167
	Technicien en psychométrie	167
	Technicien en loisirs	167
	Technicien en administration	168
	Technicien en arts graphiques	168
	Technicien en transport scolaire	168
	Technicien en gestion alimentaire	169
	Technicien en assistance sociale	170
	Technicien en éducation spécialisée	170
	Technicien en électronique	170
	Technicien en formation professionnelle	170
	Technicien en bâtiment	170
	Technicien en organisation scolaire	170
	Technicien de travaux pratiques	170
	Technicien en informatique	171
	Technicien en informatique classe principale	172
I-2	<u>Sous-catégorie des emplois de para-technicien</u>	
	Appariteur	173
	Dessinateur	173
	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	174
	Inspecteur en transport scolaire	174
	Opérateur de duplicateur offset	175
	Opérateur de duplicateur offset classe principale	175
	Opérateur en informatique classe II	176
	Opérateur en informatique classe I	177
	Opérateur en informatique classe principale	177
	Photographe	178
	Préposé aux élèves handicapés	178
	Préposé au service de garde en milieu scolaire	179
	Relieur	179
	Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	180
	Surveillant d'élèves	181
	Surveillant-sauveteur	181

II-	<u>CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	PAGE
	Agent de bureau classe II	182
	Agent de bureau classe I	182
	Acheteur	183
	Agent de bureau classe principale	183
	Auxiliaire de bureau	184
	Auxiliaire en informatique	184
	Auxiliaire en informatique classe principale	185
	Magasinier classe II	186
	Magasinier classe I	186
	Magasinier classe principale	187
	Secrétaire	188
	Secrétaire d'école	188
	Secrétaire de direction	189
	Téléphoniste	190

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métiers	191
Briqueur-maçon	191
Ébéniste	191
Électricien	191
Chef-électricien	191
Ferblantier-couvreur	191
Mécanicien classe II	192
Mécanicien classe I	192
Mécanicien de machines de bureau	192
Mécanicien de machines fixes classe IV	192
Mécanicien de machines fixes classe III	192
Mécanicien de machines fixes classe II	192
Mécanicien de machines fixes classe I	192
Maître-mécanicien en tuyauterie	192
Menuisier	193
Ouvrier certifié d'entretien	193
Peintre	193
Plâtrier	193
Serrurier	193
Soudeur	193
Spécialiste en mécanique d'ajustage	193
Tuyauteur	193
Vitrier-monteur-mécanicien	193

<u>III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	<u>PAGE</u>
Aide de métiers	194
Aide général de cuisine	194
Boucher	194
Buandier	194
Aide-conducteur de véhicules lourds	194
Conducteur de véhicules légers	194
Conducteur de véhicules lourds	194
Cuisinier classe III	195
Cuisinier classe II	195
Cuisinier classe I	195
Gardien	195
Jardinier	195
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	195
Concierge	196
Concierge de nuit	196
Ouvrier d'entretien classe III	196
Ouvrier d'entretien classe II	196
Ouvrier d'entretien classe I	196
Pâtissier	196
Préposé au service d'alarme	196

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	14,04	14,94	14,94
02	14,47	15,41	15,46
03	14,90	15,87	15,93
04	15,35	16,35	16,42
05	15,82	16,85	16,93
06	16,30	17,36	17,45
07	16,80	17,89	18,00
08	17,30	18,42	18,56
09	17,85	19,01	19,25
10	18,40	19,60	19,95
11	19,00	20,24	20,74
12	19,86	21,15	21,72

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	12,16	12,65
02	12,62	13,12
03	13,06	13,58
04	13,52	14,06
05	14,03	14,59
06	14,52	15,10
07	15,03	15,63
08	15,62	16,24
09	16,20	16,85
10	16,80	17,47
11	17,40	18,10
12	18,04	18,76

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	12,36	12,85
02	12,79	13,30
03	13,29	13,82
04	13,78	14,33
05	14,30	14,87
06	14,83	15,42
07	15,41	16,03
08	16,00	16,64
09	16,60	17,26
10	17,20	17,89
11	17,85	18,56
12	18,54	19,28

CLASSE Technicien en gestion alimentaire .

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	13,66	14,21
02	14,09	14,65
03	14,49	15,07
04	14,90	15,50
05	15,33	15,94
06	15,80	16,43
07	16,21	16,86
08	16,66	17,33
09	17,15	17,84
10	17,64	18,35
11	18,21	18,94
12	18,71	19,46

CLASSES Technicien de travaux pratiques
 Technicien en assistance sociale
 Technicien en électronique
 Technicien en formation professionnelle
 Technicien en bâtiment
 Technicien en organisation scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,65	13,47	13,90
02	13,09	13,94	14,34
03	13,61	14,49	14,78
04	14,10	15,02	15,24
05	14,64	15,59	15,71
06	15,18	16,17	16,19
07	15,78	16,69	16,69
08	16,38	17,22	17,22
09	17,00	17,75	17,75
10	17,60	18,30	18,30
11	18,14	18,87	18,87
12	18,71	19,46	19,46

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	13,37	13,90	13,90
02	13,79	14,34	14,34
03	14,21	14,78	14,78
04	14,65	15,24	15,24
05	15,11	15,71	15,71
06	15,57	16,19	16,19
07	16,05	16,69	16,69
08	16,56	17,22	17,22
09	17,07	17,75	17,75
10	17,60	18,30	18,30
11	18,14	18,87	18,87
12	18,66	19,46	19,46

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	13,86	14,55	14,55
02	14,36	15,03	15,03
03	14,86	15,51	15,51
04	15,37	16,02	16,02
05	15,90	16,55	16,55
06	16,42	17,08	17,08
07	16,96	17,64	17,64
08	17,51	18,21	18,21
09	18,09	18,81	18,81
10	18,68	19,43	19,43
11	19,29	20,06	20,06
12	19,92	20,72	20,72

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	16,72	17,39
02	17,29	17,98
03	17,85	18,56
04	18,49	19,23
05	19,11	19,87
06	19,75	20,54
07	20,49	21,31
08	21,20	22,05
09	21,95	22,83

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

CLASSE Appariteur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TALX	TALX	TALX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,01	11,73	11,91
02	11,26	11,99	12,18
03	11,51	12,26	12,46
04	11,79	12,56	12,75
05	12,08	12,87	13,05
06	12,37	13,05	
07	12,55	13,05	

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TALX	TALX	TALX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,01	11,73	11,91
02	11,33	12,07	12,18
03	11,69	12,45	12,58
04	11,99	12,77	12,96
05	12,38	13,18	13,37
06	12,76	13,59	13,81
07	13,17	14,03	14,26
08	13,60	14,48	14,68
09	14,04	14,68	
10	14,12	14,68	

CLASSE Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé
et soins d'assistance

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,09	11,81	11,95
02	11,43	12,17	12,29
03	11,76	12,52	12,70
04	12,10	12,89	13,14
05	12,50	13,31	13,52
06	12,93	13,77	13,96
07	13,31	14,18	14,44
08	13,74	14,63	14,88
09	14,21	15,13	15,42
10	14,65	15,60	15,98
11	15,18	15,98	
12	15,37	15,98	

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,69	12,45	12,53
02	12,03	12,81	12,91
03	12,39	13,20	13,29
04	12,78	13,61	13,70
05	13,21	14,07	14,10
06	13,64	14,53	14,53
07	14,09	14,94	14,94
08	14,54	15,40	15,40
09	15,04	15,86	15,86
10	15,25	15,86	

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,12	11,84	11,91
02	11,44	12,18	12,29
03	11,76	12,52	12,67
04	12,10	12,89	13,10
05	12,47	13,28	13,47
06	12,90	13,74	13,90
07	13,25	14,11	14,33
08	13,68	14,33	
09	13,78	14,33	

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	12,90	13,74	13,90
02	13,30	14,16	14,35
03	13,68	14,57	14,78
04	14,13	15,05	15,25
05	14,54	15,49	15,75
06	15,01	15,75	
07	15,14	15,75	

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,12	11,84	11,91
02	11,42	12,16	12,25
03	11,70	12,46	12,62
04	11,99	12,77	13,00
05	12,30	13,10	13,37
06	12,61	13,43	13,77
07	12,96	13,77	

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,14	12,93	13,22
02	12,61	13,43	13,70
03	13,01	13,86	14,18
04	13,48	14,36	14,73
05	13,95	14,86	15,26
06	14,50	15,44	15,85
07	15,02	15,85	
08	15,24	15,85	

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	15,24	15,85
02	15,74	16,37
03	16,29	16,94
04	16,81	17,48
05	17,39	18,09
06	17,97	18,69
07	18,57	19,31

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,01	11,73	11,91
02	11,33	12,07	12,31
03	11,69	12,45	12,74
04	12,03	12,81	13,18
05	12,39	13,20	13,62
06	12,78	13,61	14,10
07	13,22	14,08	14,59
08	13,63	14,52	
09	14,03	14,99	

CLASSE Préposé aux élèves handicapés

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	11,45	11,91
02	11,78	12,25
03	12,13	12,62
04	12,50	13,00
05	12,86	13,37
06	13,24	13,77

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,09	11,81	11,91
02	11,40	12,14	12,18
03	11,70	12,46	12,46
04	11,99	12,75	12,75
05	12,31	13,05	13,05
06	12,55	13,05	

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

TAUX	TAUX
1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
\$	\$
14,30	14,87

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,70	12,32	12,32
02	11,99	12,71	12,71
03	12,31	13,09	13,09
04	12,65	13,47	13,50
05	13,02	13,87	13,92
06	13,39	14,26	14,34
07	13,39	14,26	14,78
08	13,39	14,26	15,24

CLASSE Surveillant d'élèves

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,09	11,81	11,91
02	11,40	12,14	12,18
03	11,70	12,46	12,46
04	11,99	12,75	12,75
05	12,31	13,05	13,05
06	12,55	13,05	

CLASSE Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,09	11,81	11,91
02	11,40	12,14	12,25
03	11,70	12,46	12,62
04	11,99	12,77	13,00
05	12,31	13,11	13,37
06	12,65	13,47	13,77

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	10,98	11,69	11,91
02	11,21	11,94	12,18
03	11,49	12,24	12,46
04	11,49	12,24	12,75

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,61	12,36	12,74
02	11,99	12,77	13,18
03	12,38	13,18	13,62
04	12,76	13,59	14,10
05	13,21	14,07	14,59
06	13,67	14,56	
07	14,03	14,59	

CLASSES Agent de bureau classe principale
 Acheteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01	1991-01-01
	au	au
	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	14,30	14,87
02	14,73	15,32
03	15,23	15,84
04	15,72	16,35
05	16,20	16,85
06	16,66	17,33

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
\$	\$	\$
10,88	11,59	11,84

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,98	11,69	11,84
02	11,22	11,95	12,18
03	11,51	12,18	
04	11,71	12,18	

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	12,18	12,67
02	12,62	13,12
03	13,00	13,52
04	13,42	13,96
05	13,88	14,44

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	10,98	11,69	11,91
02	11,22	11,95	12,18
03	11,50	12,25	12,46
04	11,76	12,52	12,75
05	12,07	12,75	

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,99	12,77	12,97
02	12,38	13,18	13,42
03	12,77	13,60	13,85
04	13,21	14,07	14,33
05	13,64	14,53	14,80
06	14,10	14,80	
07	14,23	14,80	

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	14,21	14,78
02	14,71	15,30
03	15,23	15,84
04	15,72	16,35
05	16,21	16,86
06	16,76	17,43
07	17,31	18,00

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,98	11,69	11,91
02	11,22	11,95	12,25
03	11,51	12,26	12,62
04	11,84	12,61	13,00
05	12,10	12,89	13,37
06	12,41	13,22	13,77
07	12,73	13,56	
08	13,07	13,77	

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,84	12,61	13,09
02	12,14	12,93	13,50
03	12,50	13,31	13,92
04	12,82	13,65	14,34
05	13,19	14,05	14,78
06	13,57	14,45	15,24
07	13,95	14,86	

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,61	13,43	13,92
02	13,03	13,88	14,34
03	13,47	14,35	14,78
04	13,93	14,84	15,24
05	14,43	15,24	

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,01	11,73	11,91
02	11,31	12,05	12,18
03	11,66	12,42	12,46
04	11,96	12,46	

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
Apprenti de métier:			
1 ^{ère} année	11,38	11,84	
2 ^{ème} année	11,74	12,21	
3 ^{ème} année	12,17	12,66	
4 ^{ème} année	12,55	13,05	
Briqueteur-maçon:			
	14,65	15,24	15,24
Ébéniste:			
	15,70	16,58	16,58
Électricien:			
	15,94	16,58	
Chef-électricien:			
	16,95	17,63	
Ferblantier-couvreur:			
	14,65	15,24	15,24

<u>CLASSES</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien classe II:	14,83	15,42	
Mécanicien classe I:	15,82	16,58	16,58
Mécanicien de machines de bureau:	16,09	16,73	
Mécanicien de machines fixes classe IV:	13,24	13,77	13,77
Mécanicien de machines fixes classe III:	14,65	15,24	15,24
Mécanicien de machines fixes classe II:	16,09	16,73	
Mécanicien de machines fixes classe I:	16,64	17,31	
Maître-mécanicien en tuyauterie:	16,95	17,63	

<u>CLASSES</u>	TAUX 1990-01-01 au 1990-12-31	TAUX 1991-01-01 au 1991-12-31	TAUX au 1991-12-31
	\$	\$	\$
Menuisier:	14,84	15,80	15,86
Ouvrier certifié d'entretien:	15,25	15,86	15,86
Peintre:	14,13	14,70	
Plâtrier:	14,65	15,24	15,24
Serrurier:	14,49	15,07	
Soudeur:	15,45	16,45	16,58
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	15,70	16,58	16,58
Tuyauteur:	15,94	16,58	
Vitrier-monteur-mécanicien:	14,65	15,24	15,24

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
Aide de métiers:	12,55	13,05	
Aide général de cuisine:	11,65	12,18	12,18
Boucher:	14,47	15,24	15,24
Buandier:	11,98	12,46	12,46
Aide-conducteur de véhicules lourds:	12,26	12,75	
Conducteur de véhicules légers:	12,26	12,75	
Conducteur de véhicules lourds:	13,93	14,59	14,59

<u>CLASSES</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
Cuisinier classe III:	13,25	13,78	
Cuisinier classe II:	14,47	15,24	15,24
Cuisinier classe I:	15,05	15,86	15,86
Gardien:	11,71	12,18	
Jardinier:	13,24	13,77	13,77
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	12,55	13,05	

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	TAUX
	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
Concierge (moins de 9 275 m ²):			
	13,08	13,60	
Concierge (9 275 m ² et plus):			
	14,42	15,00	
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):			
	12,76	13,27	
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):			
	13,89	14,45	
Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique):			
	11,38	11,84	
Ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier):			
	11,98	12,46	
Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, poseur de tuiles, sableur):			
	13,08	13,60	
Pâtissier:			
	14,13	14,70	
Préposé au service d'alarme (CEPGM):			
	15,78	16,41	

ANNEXE I A)

ÉTABLISSEMENT DES AJUSTEMENTS VARIABLES AUX FINS DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

1. Échelles de rangement

Les échelles de rangement P0-1989 présentées dans le tableau de la page suivante sont établies sur la base des taux horaires applicables au 31 décembre 1989. Elles ne tiennent pas compte des pourcentages d'augmentation de base applicables pour les années 1990 et 1991. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.

Les échelles de rangement ont été numérotées pour fins de référence.

ÉCHELONS ET TAUX HORAIRES DES ÉCHELLES DE RANGEMENT PO-1989

Échelles	ÉCHELONS																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
01	10,84																	
02	10,84	11,15																
03	10,90	11,15	11,41															
04	10,90	11,15	11,41	11,68														
05	10,90	11,15	11,41	11,68	11,95													
06	10,90	11,22	11,55	11,90	12,25	12,61												
07	10,90	11,28	11,67	12,07	12,48	12,91	13,36											
08	11,29	11,64	11,99	12,36	12,74	13,13	13,53	13,95										
09	11,48	11,82	12,17	12,54	12,91	13,30	13,69	14,10	14,52									
10	11,58	11,93	12,30	12,67	13,06	13,46	13,87	14,29	14,73	15,18								
11	12,02	12,38	12,75	13,13	13,52	13,93	14,35	14,77	15,22	15,67	16,14							
12	11,58	12,02	12,44	12,88	13,36	13,83	14,31	14,88	15,43	16,00	16,57	17,18						
13	12,73	13,13	13,53	13,95	14,39	14,83	15,29	15,77	16,26	16,76	17,28	17,82						
14	13,32	13,76	14,20	14,67	15,15	15,64	16,15	16,68	17,23	17,79	18,37	18,97						
15	13,69	14,16	14,59	15,04	15,50	15,98	16,49	17,00	17,63	18,27	18,99	19,89						
21	10,90	11,26	11,60	12,00	12,33	12,73	13,12											
22	10,90	11,15	11,52	11,87	12,25	12,65	13,06	13,45										
23	11,88	12,29	12,69	13,12	13,55													
24	12,73	13,14	13,53	13,96	14,42													
27	12,10	12,54	12,98	13,49	13,97	14,51												
28	10,94	11,26	11,63	12,03	12,38	12,78	13,22	13,63	14,12	14,64								
30	11,67	12,07	12,48	12,91	13,36													
31	12,74	13,13	13,53	13,95														
32	11,99	12,36	12,74	13,13	13,53	13,95												

ANNEXE I 'A)
(suite)

2. Classes d'emplois avec ajustement aux fins de l'équité salariale

Le titre des classes d'emplois dont le taux ou certains taux de l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 se voit appliquer un ajustement variable aux fins de l'équité salariale est indiqué dans les pages qui suivent.

Le numéro de l'échelle de rangement appropriée précède la liste des classes d'emplois pour lesquelles cette échelle sert de référence au calcul de l'ajustement requis aux fins de l'équité salariale.

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 1

Auxiliaire de bureau (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 2

Auxiliaire en informatique (35 heures)
Aide général de cuisine (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 3

Téléphoniste (35 heures)
Buandier (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 4

Agent de bureau, classe II (35 heures)
Magasinier, classe II (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 5

Appariteur (35 heures)
Surveillant d'élèves (35 heures)
Préposé au service de garde en milieu scolaire (35 heures)

ANNEXE I A)
(suite)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 6

Secrétaire (35 heures)
Opérateur en informatique, classe II (35 heures)
Surveillant-sauveteur (35 heures)
Préposé aux élèves handicapés (35 heures)
Mécanicien de machines fixes, classe IV (38,75 heures)
Jardinier (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 7

Photographe (35 heures)
Conducteur de véhicules lourds (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 8

Responsable d'un service de garde en milieu scolaire (35 heures)
Briqueur-maçon (38,75 heures)
Ferblantier-couvreur (38,75 heures)
Mécanicien de machines fixes, classe III (38,75 heures)
Plâtrier (38,75 heures)
Vitrier-monteur-mécanicien (38,75 heures)
Cuisinier, classe II (38,75 heures)
Boucher (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 9

Inspecteur en transport scolaire (35 heures)
Menuisier (38,75 heures)
Ouvrier certifié d'entretien (38,75 heures)
Cuisinier, classe I (38,75 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 10

Ébéniste (38,75 heures)
Mécanicien, classe I (38,75 heures)
Soudeur (38,75 heures)
Spécialiste en mécanique d'ajustage (38,75 heures)

ANNEXE I A)
(suite)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 13

Technicien en éducation spécialisée (35 heures)
Technicien en assistance sociale (35 heures)
Technicien de travaux pratiques (35 heures)
Technicien en bâtiment (35 heures)
Technicien en organisation scolaire (35 heures)
Technicien en électronique (35 heures)
Technicien en formation professionnelle (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 14

Technicien en informatique (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 15

Infirmier (35 heures)
Technicien en informatique, classe principale (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 21

Opérateur de duplicateur offset (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 22

Dessinateur (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 23

Magasinier, classe I (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 24

Opérateur de duplicateur offset, classe principale (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 27

Opérateur en informatique, classe I (35 heures)

ANNEXE I A)
(suite)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 28

Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance
(35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 30

Agent de bureau, classe I (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 31

Secrétaire de direction (35 heures)

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 32

Secrétaire d'école (35 heures)

3. Processus pour établir l'ajustement

L'ajustement applicable aux fins de l'équité salariale pour les classes d'emplois précédemment nommées s'établit selon le processus décrit ci-dessous.

Ajustement applicable au 1er janvier 1990

Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1989, majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 est comparé au taux de l'échelon correspondant dans "l'échelle de rangement PO-1989" appropriée majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01.

Dans les cas où le nombre d'échelons de l'échelle de rangement appropriée est plus grand que celui de l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1989, cette dernière échelle est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de rangement. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au maximum de l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1989.

Dans le cas où le nombre d'échelons de l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 est plus grand que celui de l'échelle de rangement appropriée, cette dernière échelle est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1989. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au maximum de l'échelle de rangement.

ANNEXE I A)
(suite)

Pour les classes d'emplois à taux unique, le dernier échelon de l'échelle de rangement appropriée est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique.

L'ajustement applicable au 1er janvier 1990 aux fins de l'équité salariale est égal au moindre de:

1° l'écart entre a) le taux PO-1989 majoré du pourcentage fixé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 et b) le taux horaire de l'échelon correspondant en vigueur le 31 décembre 1989 (ou réputé l'être) majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01;

ou

2° l'écart entre a) le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1989 majoré d'un pourcentage égal au pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 plus 2,5% et b) le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1989 majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01.

Ajustement applicable au 1er janvier 1991

Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1990, majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02, est comparé au taux de l'échelon correspondant dans "l'échelle de rangement PO-1989" appropriée majoré une première fois du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 et une seconde fois après arrondissement, du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02.

Dans les cas où le nombre d'échelons de l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1990 est plus grand que celui de l'échelle de rangement appropriée, cette dernière échelle est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de traitement en vigueur au 31 décembre 1990. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au maximum de l'échelle de rangement.

Pour les classes d'emplois à taux unique, le dernier échelon de l'échelle de rangement appropriée est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique.

ANNEXE I A)
(suite)

L'ajustement applicable au 1er janvier 1991 aux fins de l'équité salariale est égal au moindre de:

1° l'écart entre a) le taux PO-1989 majoré une première fois du pourcentage déterminé conformément à la clause 6-3.01 et une seconde fois après arrondissement, du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02 et b) le taux horaire de l'échelon correspondant en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02;

ou

2° l'écart entre a) le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1990 majoré d'un pourcentage égal au pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02 plus 2,5% et b) le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.02.

Ajustement applicable au 31 décembre 1991

Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 30 décembre 1991 est comparé au taux de l'échelon correspondant dans "l'échelle de rangement PO-1989" majoré une première fois du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 et une seconde fois après arrondissement, du pourcentage déterminé aux dispositions de la clause 6-3.02.

Dans les cas où le nombre d'échelons de l'échelle de traitement en vigueur le 30 décembre 1991 est plus grand que celui de l'échelle de rangement appropriée, cette dernière échelle est réputée avoir le même nombre d'échelons que l'échelle de traitement en vigueur au 30 décembre 1991. Le taux alors applicable aux échelons ainsi ajoutés, pour les fins de calcul, est égal au maximum de l'échelle de rangement.

Pour les classes d'emplois à taux unique, le dernier échelon de l'échelle de rangement appropriée est considéré comme étant l'échelon correspondant à ce taux unique.

L'ajustement applicable au 31 décembre 1991 est égal à l'écart entre a) le taux PO-1989 majoré une première fois du pourcentage déterminé conformément aux dispositions de la clause 6-3.01 et une seconde fois après arrondissement du pourcentage déterminé aux dispositions de la clause 6-3.02 et b) le taux horaire de l'échelon correspondant en vigueur le 30 décembre 1991.

ANNEXE I B)

ENTENTE SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Dispositions relatives à l'équité salariale

- a) Les modifications apportées au rangement salarial entre les différentes classes d'emplois reflètent la valeur relative de ces classes d'emplois, sur la base des qualifications, des efforts, des responsabilités et des conditions de travail.
- b) Les classes d'emplois qui apparaissent à l'annexe I C) sont rangées dans les classes de rangement appropriées, tel qu'indiqué à cette annexe.
- c) Les échelles de traitement des classes de rangement apparaissent à l'annexe I D). Ces échelles, appelées "échelles de rangement P-0", sont établies sur la base des taux applicables au 31 décembre 1989. Elles ne tiennent pas compte des pourcentages d'augmentation de base applicables pour les années 1990 et 1991. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.
- d) Pour les classes d'emplois dont les échelles de rangement P-0 sont supérieures aux échelles en vigueur au 31 décembre 1989, l'ajustement requis pour atteindre l'échelle de rangement P-0 appropriée est effectué à raison d'un ajustement maximal de 2,5% pour chacune des années 1990 et 1991, le solde de l'ajustement requis étant applicable le 31 décembre 1991.
- e) L'ajustement découlant de l'application des dispositions du paragraphe d) peut varier d'un échelon à l'autre à l'intérieur de l'échelle de traitement, étant donné que les ajustements requis au minimum et au maximum de l'échelle de traitement peuvent être différents.

En outre, dans les cas où l'échelle de rangement P-0 comporte un nombre d'échelons différent de celui de l'échelle applicable au 31 décembre 1989, l'atteinte du nombre d'échelons correspondant à celui de l'échelle de rangement P-0 peut être complétée à l'une des dates prévues au paragraphe f), dépendamment de l'ampleur de l'ajustement requis.

ANNEXE I B)
(suite)

- f) Les ajustements découlant des dispositions des paragraphes d) et e) sont applicables aux dates suivantes:

1er ajustement: le 1er janvier 1990;
2e ajustement: le 1er janvier 1991;
3e ajustement: le 31 décembre 1991.

- g) Pour les classes d'emplois dont les taux maximums en vigueur au 31 décembre 1989 sont égaux aux taux maximums de rangement P-0, les échelles de rangement P-0 s'appliquent, à compter du 1er janvier 1990, selon les mêmes mécanismes que ceux prévus aux paragraphes d), e) et f).
- h) Pour les classes d'emplois dont les taux maximums ou les taux uniques de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 sont supérieurs aux taux maximums de rangement P-0, les échelles de traitement ou les taux uniques de traitement en vigueur au 31 décembre 1989 sont conservés aux fins de rémunération, sous réserve des dispositions du paragraphe i).
- i) Le présent paragraphe s'applique, s'il y a lieu, aux classes d'emplois dont le taux maximum en vigueur au 31 décembre 1989 est égal ou inférieur au taux maximum de rangement P-0, et dont en même temps le taux minimum en vigueur au 31 décembre 1989 est supérieur au taux minimum de rangement P-0. Pour ces classes d'emplois, le taux minimum de rangement P-0 est ajusté de façon à être au moins égal au taux minimum en vigueur au 31 décembre 1989.

De même, pour tenir compte de certaines règles de promotion entre deux classes d'emplois d'une même famille d'emplois, des taux minimums particuliers sont prévus.

Les échelles particulières P-0 découlant de l'application du présent paragraphe apparaissent à l'annexe I E).

- j) Les échelles ou les taux uniques de traitement des classes d'emplois visées au paragraphe h) ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les classes d'emplois. Cependant, ces échelles ou ces taux uniques de traitement sont majorés, au 1er janvier 1990 et au 1er janvier 1991, des pourcentages d'augmentation de base applicables pour les années 1990 et 1991.

ANNEXE I B)
(suite)

- k) Aux fins de l'application des paragraphes qui précèdent, les personnes salariées sont intégrées dans l'échelle appropriée à compter du 1er janvier 1990. Malgré ce qui précède, les personnes salariées appartenant aux classes d'emplois d'agent de bureau, classe II et de responsable d'un service de garde en milieu scolaire sont intégrées dans l'échelle appropriée à compter du 1er janvier 1990, conformément aux dispositions de la convention relatives au crédit d'expérience ou à l'expérience reconnue aux fins de classement dans l'échelle de traitement. Cette révision de l'expérience aux fins de classement dans l'échelle de traitement ne porte que sur le nombre d'années d'expérience où ces personnes salariées avaient atteint l'échelon maximum de leur classe d'emplois et pour lesquelles elles auraient eu droit à une reconnaissance d'année (d'années) d'expérience additionnelle en vertu des dispositions pertinentes de la convention, si l'échelle de traitement de leur classe d'emplois avait comporté un nombre d'échelons additionnels.

Cependant, si cette intégration devait résulter en un traitement inférieur au taux détenu par la personne salariée avant intégration, la personne salariée est intégrée à l'échelon qui correspond au taux égal ou immédiatement supérieur au taux qu'elle détenait avant intégration.

- l) Malgré les paragraphes qui précèdent, les classes d'emplois parmi celles de la catégorie des emplois de soutien manuel et la classe d'emplois de relieur de la sous-catégorie des emplois de para-technicien qui apparaissent à l'annexe I C) et qui sont actuellement rémunérées sur la base d'un taux unique de traitement, continuent d'être ainsi rémunérées.
- m) Les parties conviennent d'évaluer et de ranger aux classes de rangement appropriées les emplois suivants:

- les emplois prévus à la convention qui n'ont pas été enquêtés;
- les emplois particuliers qui ont fait l'objet d'entente au comité de négociation des emplois non prévus;
- les emplois non validés à la satisfaction des deux (2) parties.

Les emplois visés seront évalués avec le système d'évaluation déjà convenu entre les parties, au plus tard dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention.

La partie syndicale pourra faire part, s'il y a lieu, des situations particulières pouvant générer des problèmes d'iniquités salariales, et, le cas échéant, indiquer les solutions qu'elle souhaiterait voir appliquer dans ces cas.

CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE TECHNICIEN

CLASSE OU TITRE D'EMPLOI	RANGEMENT
Technicien en écriture braille	12
Technicien en administration	12
Technicien en arts graphiques	12
Technicien en audio-visuel	12
Technicien en documentation	12
Technicien en loisirs	12
Technicien en psychométrie	12
Technicien en transport scolaire	12
Technicien de travaux pratiques	13
Technicien en assistance sociale	13
Technicien en éducation spécialisée	13
Technicien en électronique	13
Technicien en formation professionnelle	13
Technicien en bâtiment	13
Technicien en gestion alimentaire	13
Technicien en organisation scolaire	13
Technicien en informatique	14
Infirmier	15
Technicien en informatique, classe principale	15

CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE
SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS DE PARA-TECHNICIEN

CLASSE OU TITRE D'EMPLOI	RANGEMENT
Appariteur	5
Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	5
Préposé au service de garde en milieu scolaire	5
Surveillant d'élèves	5
Opérateur de duplicateur offset	6
Préposé aux élèves handicapés	6
Opérateur en informatique, classe II	6
Surveillant-sauveteur	6
Dessinateur	7
Photographe	7
Relieur	7
Opérateur de duplicateur offset, classe principale	8
Opérateur en informatique, classe I	8
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	8
Inspecteur en transport scolaire	9
Opérateur en informatique, classe principale	11

CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE OU TITRE D'EMPLOI	RANGEMENT
Auxiliaire de bureau	1
Auxiliaire en informatique	2
Téléphoniste	3
Agent de bureau, classe II	4
Auxiliaire en informatique, classe principale	4
Magasinier, classe II	4
Secrétaire	6
Agent de bureau, classe I	7
Magasinier, classe I	7
Secrétaire d'école	8
Secrétaire de direction	8
Acheteur	9
Agent de bureau, classe principale	9
Magasinier, classe principale	9

CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

SOUS-CATEGORIE DES EMPLOIS D'OUVRIER QUALIFIE

CLASSE OU TITRE D'EMPLOI	RANGEMENT
Mécanicien de machines de fixes, classe IV	6
Peintre	7
Serrurier	7
Briqueteur maçon	8
Ferblantier couvreur	8
Mécanicien, classe II	8
Mécanicien de machines fixes, classe III	8
Plâtrier	8
Vitrier-monteur-mécanicien	8
Mécanicien de machines de bureau	9
Mécanicien de machines fixes, classe II	9
Menuisier	9
Ouvrier certifié d'entretien	9
Ebéniste	10
Electricien	10
Mécanicien, classe I	10
Mécanicien de machines fixes, classe I	10
Maître mécanicien en tuyauterie	10
Soudeur	10
Spécialiste en mécanique d'ajustage	10
Tuyauteur	10
Maître électricien	11

CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

SOUS-CATÉGORIE DES EMPLOIS D'ENTRETIEN ET DE SERVICE

CLASSE OU TITRE D'EMPLOI	RANGEMENT
Gardien	1
Ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalier)	1
Ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique)	1
Aide général de cuisine	2
Aide de métiers	3
Buandier	3
Aide-conducteur de véhicules lourds	4
Concierge de nuit (moins de 9275 M ²)	4
Conducteur de véhicules légers	4
Concierge (moins de 9275 M ²)	5
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	5
Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5
Concierge de nuit (9275 M ² et plus)	6
Cuisinier, classe III	6
Jardinier	6
Concierge (9275 M ² et plus)	7
Conducteur de véhicules lourds	7
Pâtissier	7
Boucher	8
Cuisinier, classe II	8
Cuisinier, classe I	9

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 1

ÉCHELON

PO-89

1

10,84

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 2

ÉCHELON	PO-89
1	10,84
2	11,15

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 3

ÉCHELON	PO-89
1	10,90
2	11,15
3	11,41

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 4

ÉCHELON	PO-89
1	10,90
2	11,15
3	11,41
4	11,68

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 5

ÉCHELON	P0-89
1	10,90
2	11,15
3	11,41
4	11,68
5	11,95

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 6

ÉCHELON	P0-89
1	10,90
2	11,22
3	11,55
4	11,90
5	12,25
6	12,61

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMERO 7

ÉCHELON	P0-89
1	10,90
2	11,28
3	11,67
4	12,07
5	12,48
6	12,91
7	13,36

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 8

ÉCHELON	P0-89
1	11,29
2	11,64
3	11,99
4	12,36
5	12,74
6	13,13
7	13,53
8	13,95

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 9

ÉCHELON	P0-89
1	11,48
2	11,82
3	12,17
4	12,54
5	12,91
6	13,30
7	13,69
8	14,10
9	14,52

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 10

ÉCHELON	PO-89
1	11,58
2	11,93
3	12,30
4	12,67
5	13,06
6	13,46
7	13,87
8	14,29
9	14,73
10	15,18

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 11

ÉCHELON	PO-89
1	12,02
2	12,38
3	12,75
4	13,13
5	13,52
6	13,93
7	14,35
8	14,77
9	15,22
10	15,67
11	16,14

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 12

ÉCHELON	P0-89
1	11,58
2	12,02
3	12,44
4	12,88
5	13,36
6	13,83
7	14,31
8	14,88
9	15,43
10	16,00
11	16,57
12	17,18

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 13

ÉCHELON	P0-89
1	12,73
2	13,13
3	13,53
4	13,95
5	14,39
6	14,83
7	15,29
8	15,77
9	16,26
10	16,76
11	17,28
12	17,82

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 14

ÉCHELON	P0-89
1	13,32
2	13,76
3	14,20
4	14,67
5	15,15
6	15,64
7	16,15
8	16,68
9	17,23
10	17,79
11	18,37
12	18,97

ÉCHELLE DE RANGEMENT NUMÉRO 15

ÉCHELON	P0-89
1	13,69
2	14,16
3	14,59
4	15,04
5	15,50
6	15,98
7	16,49
8	17,00
9	17,63
10	18,27
11	18,99
12	19,89

Agent de bureau, classe I

ÉCHELON	PO-89
1	11,67
2	12,07
3	12,48
4	12,91
5	13,36

Dessinateur

ÉCHELON	PO-89
1	10,90
2	11,15
3	11,52
4	11,87
5	12,25
6	12,65
7	13,06
8	13,45

Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé
et soins d'assistance

ÉCHELON	PO-89
1	10,94
2	11,26
3	11,63
4	12,03
5	12,38
6	12,78
7	13,22
8	13,63
9	14,12
10	14,64

Magasinier, classe I

ÉCHELON.	P0-89
1	11,88
2	12,29
3	12,69
4	13,12
5	13,55

Opérateur de duplicateur offset

ECHELON	P0-89
1	10,90
2	11,26
3	11,60
4	12,00
5	12,33
6	12,73
7	13,12

Opérateur de duplicateur offset, classe principale

ÉCHELON	P0-89
1	12,73
2	13,14
3	13,53
4	13,96
5	14,42

Opérateur en informatique, classe I

ÉCHELON	PO-89
1	12,10
2	12,54
3	12,98
4	13,49
5	13,97
6	14,51

Secrétaire d'école

ÉCHELON	P0-89
1	11,99
2	12,36
3	12,74
4	13,13
5	13,53
6	13,95

Secrétaire de direction

ÉCHELON	PO-89
1	12,74
2	13,13
3	13,53
4	13,95

ANNEXE II

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Annexe II (suite)

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute personne salariée mariée déplacée, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cette personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à cette personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

7. La personne salariée visée au paragraphe 1. a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes:
 - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;

Annexe II (suite)

- c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:
- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, due au fait que sa maison-résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison-résidence principale ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison-résidence principale, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

Annexe II (suite)

13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la famille de la personne salariée mariée n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

DISPOSITIONS DU PARAGRAPHE b) DE LA CLAUSE 7-1.03

La commission et le syndicat peuvent, par écrit, convenir de procéder autrement que selon l'ordre inverse d'ancienneté ou l'ordre d'ancienneté dans l'application des dispositions des sous-alinéas 1) et 2) du paragraphe b) de la clause 7-1.03. À défaut d'entente écrite entre la commission et le syndicat, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-1.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE IV

CONGÉ SABBATIQUE À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM: _____

PRÉNOM: _____

ADRESSE: _____

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

Annexe IV (suite)

Congé sabbatique à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____
et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes.

II- Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du
_____ au _____.

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans les cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit _____% du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.02 de la convention)

Annexe IV (suite)

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
- Régime d'assurance-vie
 - Régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part
 - Accumulation des congés de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu des dispositions de l'article III ci-haut mentionné
 - Accumulation de l'ancienneté
 - Accumulation de l'expérience
- b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu des dispositions de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-chômage, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

Annexe IV (suite)

V- Retraite, désistement ou démission de la personne salariée

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

La personne salariée rembourse* à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

La commission rembourse à la personne salariée, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle aurait eu droit en vertu de la convention si elle n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

- traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée:

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

* La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Annexe IV (suite)

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où cette durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du dernier paragraphe de l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Annexe IV (suite)

X- A) Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au (suite) traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique:

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdu-re jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ce contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application des dispositions de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

2° elle 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 des dispositions de la clause 5-3.31, est basée sur son traitement régulier.

Annexe IV (suite)

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

A 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 personne salariée doit rembourser la commission en application des dispositions de l'article V.

XI- Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, les dispositions de l'article 5-9.00 s'appliquent à la date de l'événement; la personne salariée 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 ans d'interruption et les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent alors.

XII- Congés 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 personne salariée peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues aux dispositions de 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 PERSONNE SALARIEE

c.c. Syndicat

ANNEXE V

CLASSEMENT DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1991.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir un exemplaire au syndicat:

La personne salariée, dont le classement a été confirmé 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, 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 logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec un exemplaire au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, la personne salariée ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à 6-1.15.

Dans ce cas uniquement l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle la personne salariée aurait dû être classée ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de la personne salariée dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification, les dispositions des clauses 6-1.07 à 6-1.17 inclusivement s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1er janvier 1990; dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 décembre 1989.

ANNEXE VI

GRIEFS ET ARBITRAGE
AVANT
LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention, est réglé en la manière prévue à la convention antérieure.

Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à siéger sur tout grief logé en vertu d'une convention antérieure.

ANNEXE VII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX

La présente annexe s'applique aux personnes salariées pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Ces personnes salariées bénéficient des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes:

- a) pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
- b) la personne salariée bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle aurait effectivement travaillé;
- c) la personne salariée n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption;
- d) le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement hebdomadaire moyen;
- e) la personne salariée visée au sous-paragraphe.c) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauchage, de même que les personnes salariées visées par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.16 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.22 est sans traitement.

ANNEXE VIII

DROITS PARENTAUX

1. Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention, la personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II de l'article 5-4.00 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 (PSC).

Par ailleurs, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si EIC 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, EIC modifiait ses exigences en cours de convention.
2. Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-chômage concernant les droits parentaux, il est convenu que les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications au régime des droits parentaux.

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

ANNEXE IX

RELOCALISATION

Les parties à la présente entente peuvent former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2e) fois suite à l'application des dispositions de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de six (6) membres:

- trois (3) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

ANNEXE X

CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE
ENTRE LA COMMISSION,
LA PERSONNE SALARIÉE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE

1. Les services de la personne salariée sont retenus par l'organisme aux fins du présent contrat pour la période s'étendant du _____ au _____.
2. La personne salariée bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.
3. La personne salariée accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et les heures supplémentaires à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe de personnes salariées auquel elle est assimilée. Si la personne salariée doit effectuer des heures supplémentaires, le coût en est à la charge de l'organisme.
4. La personne salariée a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont elle jouirait en vertu de sa convention si elle était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

Annexe X (suite)

Dispositions de concordance:

- a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel la personne salariée a droit en vertu de sa convention, la commission paie à cette dernière les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention.
- b) Dans le cas où la personne salariée, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour elle à sa convention, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention.
5. Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1., l'organisme rembourse mensuellement à la commission cinquante (50) p. cent du traitement de la personne salariée selon la facturation effectuée mensuellement par la commission.
6. À défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5 dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et la personne salariée revient au service de la commission.
7. Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de dix (10) jours aux deux (2) autres parties.
8. Au retour de la personne salariée à la commission, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été en service.

ANNEXE XI

LETTRE D'INTENTION RELATIVE AU RREGOP

1.00 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la loi sur le RREGOP, le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes 2.00, 3.00, 4.00 et 5.00 des présentes.

1.01 Les dispositions prévues aux articles qui suivent constituent la position que le gouvernement entend soumettre à la consultation auprès de la partie syndicale à l'échelle nationale. Advenant qu'il y ait des modifications apportées à ces dispositions, le gouvernement s'engage à revoir chaque partie syndicale qui aurait donné son accord au présent texte.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01 À compter du 1er janvier 1991, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfiques suivants:

- A) Rente différée indexée selon l'IPC durant la période d'attente en cas de cessation d'emploi après deux (2) ans de participation au régime.

La valeur présente de la rente différée indexée doit être au moins égale à la somme des cotisations de la personne salariée accumulées avec intérêts. Les intérêts sont accumulés selon les dispositions actuelles de la loi pour la période de service antérieure au 1er janvier 1991 et à cent pour cent (100%) par la suite.

Les dispositions actuelles concernant l'indexation d'une rente différée lors du paiement de celle-ci continuent de s'appliquer à la rente différée prévue ci-dessus. Le calcul de la rente différée indexée s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

- B) En cas de cessation d'emploi avec moins de deux (2) ans de participation, la personne salariée reçoit le remboursement de ses cotisations avec cent pour cent (100%) des intérêts accumulés pour le service effectué à compter du 1er janvier 1991. Les dispositions actuelles de la loi concernant le calcul des intérêts en cas de remboursement des cotisations s'appliquent au service effectué avant le 1er janvier 1991.

- C) En cas de décès avant l'admissibilité à la retraite, le bénéfice payable est celui prévu au paragraphe B) si la personne salariée a moins de deux (2) années de participation.

Pour la personne salariée ayant plus de deux (2) années de participation, le bénéfice payable est égal à la valeur présente de la rente différée indexée.

- D) En cas de décès après l'admissibilité à la retraite, la rente de conjoint survivant demeure réversible à cinquante pour cent (50%) du montant de la rente de la personne salariée décédée. Cependant, la personne salariée peut opter pour une rente réversible à soixante pour cent (60%) au conjoint, établie sur une base d'équivalence actuarielle.

Le calcul de la rente s'effectue sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

- E) Les dispositions du présent article s'appliquent aux participants qui cotisent au RREGOP à compter du 1er janvier 1991.

2.02 À compter du 1er janvier 1991, la personne salariée âgée d'au moins cinquante-cinq (55) ans peut prendre sa retraite avec réduction actuarielle de sa rente.

Cette réduction est établie uniquement pour la période comprise entre la date de la retraite et la date à laquelle la personne salariée aurait été admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Cette réduction est applicable sur la durée du paiement de la rente.

La personne salariée qui cesse son emploi entre cinquante-cinq (55) et soixante (60) ans peut opter entre le paiement de sa rente avec réduction actuarielle ou la rente différée indexée. À défaut d'option de la personne salariée, elle est présumée avoir opté pour la rente différée indexée.

2.03 Le participant au RREGOP qui prend un congé sans traitement suivant un congé de maternité, paternité ou adoption, peut en effectuer le rachat en ne payant que sa propre part, la part de la commission étant absorbée par le régime.

Cette disposition s'applique au congé sans traitement qui suit un congé de maternité, paternité ou adoption en cours le 1er janvier 1991 ou qui débute après cette date.

2.04 Les dispositions des sections III, IV et V du chapitre V.I du Titre I de la Loi sur le RREGOP continuent de s'appliquer jusqu'au 1er septembre 1992 en y apportant les ajustements suivants:

- A) Seuls les participants au RREGOP le 31 décembre 1988 peuvent bénéficier du programme temporaire de retraite anticipée.
- B) Les sommes dégagées à cette fin (le surplus au 31 décembre 1989 et l'excédent de cotisation de 0,9% en 1990 et de 0,09% en 1991 et en 1992) sont réservées en totalité au financement de ce programme.
- C) Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du présent article dans l'éventualité où les sommes réservées au financement du programme sont totalement engagées et ce, à compter du 1er septembre 1992.
- D) Toutefois, à compter du 1er janvier 1992, les parties s'engagent à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée après le 1er septembre 1992 compte tenu des sommes disponibles.

2.05 Les parties s'engagent à maintenir leur taux de cotisation au niveau actuel à compter du 1er janvier 1990 jusqu'au 31 décembre 1992.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer les bénéficiaires prévus aux articles 2.01, 2.02, 2.03 et 2.04.

2.06 La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est modifiée pour le 1er juillet 1992.

3.00 MODIFICATIONS AU RRF

3.01 À compter du 1er janvier 1991, la loi sur le RRF est modifiée afin d'introduire le bénéfice suivant pour les personnes qui cotisent au RRF à cette date:

- Rente de conjoint survivant réversible à soixante pour cent (60%) payable en cas de décès de la personne salariée.

Cette rente de conjoint survivant réversible à soixante pour cent (60%) s'applique sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

3.02 À compter du 1er janvier 1990, le critère de retraite "Facteur 90" est introduit au RRF de la même manière qu'il est appliqué au RREGOP.

À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRF au RREGOP. Toutefois, la participation au RRF est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si la personne salariée occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de cent quatre-vingts (180) jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRF comptent aux fins d'admissibilité au RREGOP.

3.03 À compter du 1er juillet 1989 jusqu'au 30 juin 1991, un nouveau programme temporaire de retraite anticipée est introduit au RRF selon les paramètres suivants:

- A) Seuls les participants âgés d'au moins soixante-deux (62) ans avec dix (10) années de service sont admissibles à ce programme.
- B) Un ajout (maximum 3 ans) au service crédité, indexé selon l'IPC-3%.
- C) Une compensation de la réduction applicable à la rente RRQ indexée à IPC-3%.
- D) L'anticipation de la P.S.V. sur une base d'équivalence actuarielle telle que prévue aux articles 203 à 209 de la Loi sur le RREGOP.
- E) Le maintien, sur demande de la personne salariée, de sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La contribution de la commission prévue à la convention est comptabilisée dans le coût du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.
- F) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le programme de retraite anticipée.
- G) Une personne ne peut bénéficier plus d'une fois des dispositions prévues aux programmes de retraite anticipée du RRF et du RREGOP.

3.04 À compter du 1er janvier 1990, le taux de cotisation des participants au RRF est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1989.

4.00 MODIFICATIONS AU RRE

4.01 À compter du 1er janvier 1990, la Loi sur le RRE est modifiée afin d'introduire le critère permanent de retraite suivant:

- Retraite après trente-trois (33) ans de service:

4.02 À compter du 1er janvier 1991, il n'y a plus de possibilité de transfert du RRE au RREGOP. Toutefois, la participation au RRE est garantie à toute personne cotisant à ce régime le 31 décembre 1990 en autant qu'elle travaille pour un organisme visé par le RREGOP.

En cas de cessation d'emploi, cette garantie n'est applicable que si la personne salariée occupe à nouveau un emploi auprès d'un organisme visé par le RREGOP dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la cessation d'emploi. En cas de retour au travail après plus de cent quatre-vingts (180) jours de la cessation d'emploi, la participation au RREGOP est obligatoire et les années de service créditées au RRE comptent aux fins d'admissibilité au RREGOP.

4.03 Le taux de cotisation pour les participants au RRE est maintenu pour les années 1990, 1991 et 1992 au taux applicable pour l'année 1989.

4.04 La CEQ et la CSN s'engagent à aviser conjointement le gouvernement, au plus tard le 31 décembre 1990, à l'effet de fixer définitivement ou non, à compter du 1er janvier 1991, le taux de cotisation du RRE au taux applicable pour l'année 1989.

À défaut d'un tel avis avant le 31 décembre 1990, le taux de cotisation du RRE est fixé définitivement à celui applicable pour l'année 1989 et ce, à compter du 1er janvier 1991.

5.00 RETRAITE PROGRESSIVE

À compter du 1er janvier 1991, les participants du RREGOP, du RRE et du RRF peuvent prendre une retraite progressive selon les paramètres suivants:

- i) l'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec la commission en tenant compte des besoins du service;
- ii) le programme de retraite progressive est d'une durée de 1, 2 ou 3 ans, avec un pourcentage du temps de travail pouvant varier entre quatre-vingts pour cent (80%) et quarante pour cent (40%) de la semaine normale de travail et une rémunération équivalente au temps travaillé;

- iii) la prise de la retraite est obligatoire à la fin du programme;
- iv) le participant cotise sur le pourcentage du traitement qu'il reçoit durant le programme. Cependant, il peut décider de cotiser sur cent pour cent (100%) de son traitement;
- v) pour les fins du calcul de la rente, une pleine année de service est reconnue pour chacune des années de participation au programme;
- vi) le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre la commission et le participant au programme;
- vii) sous réserve des dispositions du sous-paragraphe iv), le participant peut défrayer sa partie du coût relatif à ce programme par le biais d'une réduction actuarielle de sa rente ou par le biais d'un versement unique à la CARRA à la fin de sa retraite progressive;
- viii) les autres modalités d'application du programme de retraite progressive font l'objet d'entente aux tables sectorielles.

6.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ, la CSN et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du Gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux (2) régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 REVENUS À LA RETRAITE ET PROGRAMME DE RETRAITE GRADUELLE

Le Gouvernement, la CEQ, la CSN, la FTQ et le SFPQ conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin que soient effectuées les études prévues au présent article.

À cet égard, le Comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du Gouvernement et des personnes désignées par les syndicats.

A) Revenus à la retraite et indexation des rentes

- i) examiner le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation;
- ii) déterminer le niveau de remplacement de revenu à la retraite susceptible de rencontrer les besoins des employés des secteurs public et parapublic;
- iii) évaluer les impacts possibles des solutions retenues par le comité sur le coût des régimes de retraite (RRE, RRF, RREGOP).

B) Programme de retraite graduelle

- i) examiner différentes formes et modalités d'application d'un programme permanent de retraite graduelle avec ou sans supplément de rémunération provenant du régime de retraite qui pourrait être mis sur pied à l'intérieur des régimes de retraite (RRE, RRF et RREGOP);
- ii) évaluer l'impact de la mise sur pied d'un tel programme permanent de retraite graduelle sur le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fait rapport aux parties dans les meilleurs délais. Ce rapport est remis si possible avant le 31 décembre 1990.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes salariées, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE XII

ÉCRAN CATHODIQUE

La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, que les personnes salariées qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.

La commission et le syndicat, dans le cadre du comité prévu à la clause 8-5.03, examinent les problèmes relatifs à l'utilisation de ces écrans et discutent, s'il y a lieu, des moyens à mettre en place pour que les personnes salariées puissent accomplir leur travail de façon sécuritaire.

ANNEXE XIII

DISPOSITION PARTICULIÈRE RELATIVE À L'ASSURANCE-SALAIRE LONG TERME

Dans le cas de la prestation prévue au sous-alinéa iiii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, la partie négociante à l'échelle nationale prévoit par le biais du cahier des charges ou autrement que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante:

"Advenant le refus de paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne assurée éligible aux prestations d'assurance-salaire long terme afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est désigné par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurance. La décision de cet arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur."

ANNEXE XIV

COMITÉ PARITAIRE INTER-SECTORIEL

Aux fins d'application de la clause 5-3.09, de la convention, la partie syndicale s'engage à demander un regroupement avec le comité inter-sectoriel regroupant les syndicats représentés par la FTQ et d'opérer par la suite, selon ce type de représentation, comme un seul comité paritaire inter-sectoriel jusqu'à l'expiration de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO I

Objet: Dispositions particulières concernant certaines personnes salariées engagées dans le cadre des dispositions du paragraphe b) de la clause 10-1.01 de la convention 1986-1989

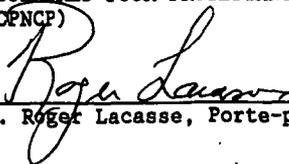
Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, la commission identifie les noms et prénoms des employés embauchés en vertu des dispositions du paragraphe b) de la clause 10-1.01 de la convention 1986-1989, en service à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui ne travaillent pas exclusivement dans le cadre des sessions de cours d'éducation des adultes aux fins de la convention et en informe le syndicat.

Malgré les dispositions de l'article 7-1.00 de la convention, ces personnes salariées se voient, à compter du 1er janvier 1990, confirmer par la commission, le cas échéant, comme personne salariée à l'essai occupant un poste à temps complet ou à temps partiel et sont avisées de leur classe d'emplois ainsi que de leur échelon tel que déterminé selon les modalités prévues aux clauses 6-2.03 à 6-2.07. Aux fins de la détermination de l'échelon de ces personnes salariées, l'expérience comprise entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peut être reconnue.

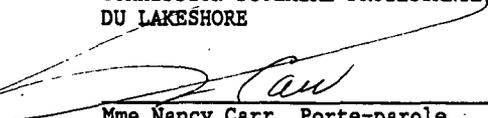
La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux personnes salariées temporaires.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 2e jour du mois de février 1990.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NEGOCIATION POUR LES COMMISSIONS
SCOLAIRES POUR PROTESTANTS,
(CPNCP)


M. Roger Lacasse, Porte-parole

POUR L'UNION INDÉPENDANTE DES
EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA
COMMISSION SCOLAIRE PROTESTANTE
DU LAKESHORE


Mme Nancy Carr, Porte-parole

REÇU

1990-05-17

**CENTRE DE DOCUMENTATION
DES POLITIQUES DE RÉGÉNÉRATION**

Réalisé par le Comité patronal
de négociation
des commissions scolaires
pour protestants
(CPNCP)

69-8034