



CCED
89-P
FPS
(CEQ)

S4

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

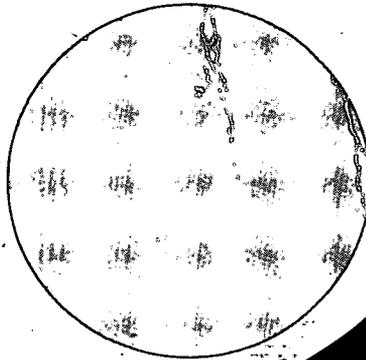
LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR PROTESTANTS
(CPNCP)

ET

LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



★ 0 4 7 8 ★

1989-1991

CCED
89-P
FPS
(CEQ)

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR PROTESTANTS,
LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONFESIONNELLES PROTESTANTES
ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES DISSIDENTES POUR PROTESTANTS (CPNCP)

ET

D'AUTRE PART

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

TABLE DES MATIERES.

CHAPITRES	TITRES	
<u>1-0.00</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE, HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCES A L'EGALITE</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 EN MILIEU DE TRAVAIL.....	7
1-5.00	ACCES A L'ÉGALITÉ.....	8
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>	
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....	10
2-2.00	RECONNAISSANCE.....	13
<u>3-0.00</u>	<u>PRÉROGATIVES SYNDICALES</u>	
3-1.00	REPRÉSENTATIONS SYNDICALES.....	15
3-2.00	RÉUNIONS DE COMITES CONJOINTS.....	16
3-3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....	17
3-4.00	AFFICHAGE.....	19
3-5.00	ASSEMBLÉES SYNDICALES.....	20
3-6.00	RETENUE SYNDICALE.....	21
3-7.00	RÉGIME SYNDICAL.....	21
3-8.00	DOCUMENTATION.....	22

<u>4-0.00</u>	<u>MÉCANISMES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION</u>	
4-1.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	25
4-2.00	INFORMATION.....	25
4-3.00	COMITÉS RELATIFS À LA LOI SUR L'INSTRUCTION PUBLIQUE.....	26
<u>5-0.00</u>	<u>SÉCURITÉ SOCIALE</u>	
5-1.00	CONGÉS SPÉCIAUX.....	27
5-2.00	JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS.....	30
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	31
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	50
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	66
5-6.00	VACANCES.....	67
5-7.00	PERFECTIONNEMENT.....	71
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	74
5-9.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	75
5-10.00	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	76
<u>6-0.00</u>	<u>RÉMUNÉRATION</u>	
6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT.....	78
6-2.00	DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON.....	81
6-3.00	TRAITEMENT.....	86
6-4.00	PRIMES.....	93
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	96
6-6.00	VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION.....	97
6-7.00	VÉRIFICATION DES FOURNAISES.....	98
6-8.00	DISPARITÉS RÉGIONALES.....	101
6-9.00	LOCATION ET PRÊT DE SALLES.....	109

<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SÉCURITÉ D'EMPLOI</u>	
7-1.00	POSTES VACANTS.....	111
7-2.00	MISE À PIED TEMPORAIRE.....	118
7-3.00	SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	119
7-4.00	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE.....	132
7-5.00	INCAPACITÉ PARTIELLE.....	138
7-6.00	TRAVAIL À FORFAIT.....	139
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	
8-1.00	ANCIENNETÉ.....	142
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	145
8-3.00	HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	146
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	148
8-5.00	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	151
8-6.00	VÊTEMENTS ET UNIFORMES.....	153
8-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	154
<u>9-0.00</u>	<u>RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	156
9-2.00	PROCÉDURE D'ARBITRAGE.....	158
9-3.00	MÉSÉSENTENTE.....	162

<u>10-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS</u>	
10-1.00	POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES.....	163
10-2.00	POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE.....	167
10-3.00	POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE.....	169
<u>11-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00	CONTRIBUTIONS À UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE.....	173
11-2.00	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	173
11-3.00	IMPRESSION ET TRADUCTION.....	175
11-4.00	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	175
11-5.00	ANNEXES.....	176
11-6.00	INTERPRÉTATION DES TEXTES (PROTOCOLE).....	176
ANNEXE I	TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....	179
ANNEXE II	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	212
ANNEXE III	CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	215
ANNEXE IV	DROITS PARENTAUX.....	223
ANNEXE V	LETTRÉ D'INTENTION RELATIVE AU RRÉGOP.....	224
ANNEXE VI	DROITS PARENTAUX.....	232
ANNEXE VII	DROITS PARENTAUX.....	233
ANNEXE VIII	ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	234
ANNEXE IX	RÈGLES D'ÉCRITURE RELATIVES À L'UTILISATION DU FEMININ ET DU MASCULIN.....	235
ANNEXE X	MÉDIATION ARBITRALE.....	237

LETRE D'ENTENTE NO I.....	238
LETRE D'ENTENTE NO II.....	239
LETRE D'ENTENTE NO III.....	240
LETRE D'ENTENTE NO IV.....	241
LETRE D'ENTENTE NO V.....	243
LETRE D'ENTENTE NO VI.....	244
LETRE D'ENTENTE NO VII.....	245
LETRE D'ENTENTE NO VIII.....	247
LETRE D'ENTENTE NO IX.....	248
LETRE D'ENTENTE NO X.....	249
LETRE D'ENTENTE NO XI.....	250

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS
ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCELEMENT SEXUEL EN
MILIEU DE TRAVAIL ET ACCES A L'EGALITE

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

Ancienneté définie à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Centrale

La Centrale de l'enseignement du Québec.

1-2.05 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 pourront éventuellement être créées conformément à la clause 6-1.13.

1-2.06 Classement

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

1-2.07 Commission

La commission liée par la convention.

1-2.08 Convention

La présente convention.

1-2.09 CPNCP

Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les commissions scolaires dissidentes pour protestants institué en vertu du paragraphe 2e de l'article 30 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2).

1-2.10 Grief

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

1-2.11 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.

1-2.12 Ministère

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

1-2.13 Mutation

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

1-2.14 Parties négociantes à l'échelle nationale

- a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les commissions scolaires dissidentes pour protestants (CPNCP).
- b) Partie syndicale: La Centrale de l'enseignement du Québec, représentée par son agente négociatrice, la Fédération du personnel de soutien (CEQ).

1-2.15 Période d'essai

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

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

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

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

1-2.16 Permanence

La salariée ou le salarié régulier, qui a complété deux (2) années de service actif dans un poste autre qu'à temps partiel à l'emploi d'une même commission.

Dans la mesure où il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une salariée ou un salarié est retardée proportionnellement dans le cas d'interruption de son service actif sauf lors d'une absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle et ce, tant que la salariée ou le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour cette invalidité en vertu de la convention.

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

1-2.17 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 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 pourra être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.18 Poste

Affectation particulière d'une salariée ou d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne; sous réserve de l'article 7-3.00, toute salariée ou tout salarié détient un poste à l'exception d'une salariée ou d'un salarié temporaire et des salariées ou salariés visés par le chapitre 10-0.00 qui n'en détiennent pas.

1-2.19 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.

1-2.20 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.

1-2.21 Promotion

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

1-2.22 Régions scolaires

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

1-2.23 Rétrogradation

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

1-2.24 Salariée ou salarié

Les expressions "salariée ou salarié", "salariée et salarié" autant au singulier qu'au pluriel, signifie et comprend les salariées ou salariés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.25 Salariée ou salarié à l'essai

La salariée ou le salarié embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15 pour devenir salariée ou salarié régulier.

1-2.26 Salariée ou salarié régulier

- a) La salariée ou le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.15.
- b) La salariée ou le salarié qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de salariée ou salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.27 Salariée ou salarié remplaçant

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

1-2.28 Salariée ou salarié temporaire

- a) La salariée ou le salarié qui est embauché 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.
- b) La salariée ou le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.27.

1-2.29 Secteur de l'éducation

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

1-2.30 Secteur public ou parapublic

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

1-2.31 Service actif

Période de temps pendant laquelle la salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou si elle ou il a effectivement travaillé pendant deux cents soixante (260) jours, à l'exception de la salariée ou du salarié occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au prorata.

1-2.32 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.33 Traitement

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

1-3.00 RÈSPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

1-3.01 (suite)

La commission convient expressément de respecter dans ses gestes et décisions, l'exercice par toute salariée ou tout salarié, en pleine égalité, de ces 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 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre une salariée ou un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la loi.

1-4.00 HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

1-4.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti la salariée ou le salarié, ou qui lui sont imposées, et qui compromettent un droit qui découle de la convention.

1-4.02 La salariée ou le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.

1-4.03 La salariée ou le salarié qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à une représentante ou un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, une représentante ou un représentant syndical peut accompagner la salariée ou le salarié, si celle-ci ou celui-ci le désire.

1-4.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par la plaignante ou le plaignant ou par le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00; cependant si la salariée ou le salarié s'est prévalu de 1-4.05, la rencontre prévue à 9-1.03 a) n'a pas lieu.

1-4.05 À la demande écrite de la plaignante ou du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'une ou d'un membre désigné par chaque partie.

- 1-4.06 Ce comité a pour mandat d'étudier et de discuter le grief et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.
- 1-4.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.
- 1-4.08 À défaut d'une recommandation jugée satisfaisante, la plaignante ou le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celle-ci ou celui-ci, peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est référé à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.
- 1-4.09 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.

1-5.00 ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- 1-5.01 La commission qui s'engage dans un programme d'accès à l'égalité consulte le syndicat dans le cadre du comité de relations de travail.
- 1-5.02 Cette consultation porte sur les éléments suivants:
- a) la possibilité de créer un comité consultatif sur l'accès à l'égalité regroupant toutes les catégories de personnel, étant entendu qu'il ne peut y avoir qu'un seul comité sur l'accès à l'égalité au niveau de la commission et que le syndicat nomme sa représentante ou son représentant:
- si ce comité est mis sur pied, la consultation sur les éléments des paragraphes b) et c) se fait par le biais de ce comité;
- b) l'analyse diagnostique, le cas échéant;
- c) le contenu d'un programme d'accès à l'égalité, notamment:
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.

- 1-5.03 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.02, la commission transmet l'information pertinente dans un délai raisonnable.
- 1-5.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.03.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ À L'ESSAI

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

B) POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TEMPORAIRE

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

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
 - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12,
 - 1-2.14, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.32,
 - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations de travail
- 4-2.00 Information
- 5-2.00 Jours chômés et payés
(à la condition qu'elle ou il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon

2-1.01 B) a) (suite)

6-3.00	Traitement
6-4.00	Primes
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Versement de la rémunération
6-7.00	Vérification des fournaises
6-8.00	Disparités régionales (seules les clauses suivantes s'appliquent 6-8.01, 6-8.02, 6-8.03, 6-8.04 et 6-8.16)
6-9.00	Location et prêt de salles
7-1.03 i)	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
8-2.00	Semaine et heures de travail
8-3.00	Heures supplémentaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
10-1.00	Pour la salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes
11-2.00	Arrangements locaux
11-3.00	Impression et traduction
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
11-5.00	Annexes
Annexe I	Taux et échelles de traitement

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

3-3.00	Libérations syndicales (les clauses 3-3.03 à 3-3.08 inclusivement)
5-1.00	Congés spéciaux
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
5-4.00	Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe IV de la convention)
5-6.00	Vacances
5-7.00	Perfectionnement (seuls les paragraphes a) et b) de la clause 5-7.02)
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle. Sauf les paragraphes c) et d) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement
	Annexe. VI. Droits parentaux

* Les samedis, les dimanches, les jours chômés et payés, les journées pédagogiques et la fermeture d'été prévue au paragraphe a) de la clause 5-6.04 ne constituent pas une interruption de travail.

2-1.01 B)

(suite)

- c) La salariée ou le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie à la clause 1-2.28 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de cette clause, obtient le statut de salariée ou salarié régulier.
- d) La commission peut embaucher une salariée ou un salarié remplaçant pour remplacer une salariée ou un salarié absent pendant la durée de cette absence; la salariée ou le salarié remplaçant est licencié lorsque la salariée ou le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

Pour la salariée ou le salarié remplaçant dans un poste visé par l'article 7-2.00 et qui revient à titre de remplaçante ou remplaçant dans ce poste immédiatement au terme de la mise à pied cyclique, le temps travaillé avant la mise à pied cyclique dans ce poste est comptabilisé aux fins d'acquisition de la période de six (6) mois prévue au sous-alinéa b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

- e) Le fait que la salariée ou le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de la ou le soustraire à l'application du paragraphe c) de la présente clause lorsqu'elle ou il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'une salariée ou un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où elle ou il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salariée ou salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50) p. cent de la période d'essai visée à la clause 1-2.15.
- g) La salariée ou le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, si elle ou il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

2-1.01 (suite)

C) POUR LA SALARIEE OU LE SALARIE OCCUPANT UN POSTE A TEMPS PARTIEL

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

D) POUR LA SALARIEE OU LE SALARIE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'EDUCATION DES ADULTES

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

E) POUR LA SALARIEE OU LE SALARIE DE CAFETERIA ET LA SURVEILLANTE OU LE SURVEILLANT D'ELEVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

La salariée ou le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

F) POUR LA SALARIEE OU LE SALARIE TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

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

2-1.02

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

2-1.03

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

2-2.00

RECONNAISSANCE

2-2.01

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

- 2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'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 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariées et salariés. Toute entente écrite entre les parties peut avoir pour effet de modifier la présente entente ou de la compléter.
- 2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent de temps à autre se rencontrer pour interpréter les dispositions de la présente entente. Ces interprétations, en autant qu'elles soient consignées par écrit et dûment signées, lient non seulement les parties aux présentes, mais également tout arbitre ainsi que la commission et le syndicat.
- 2-2.05 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.
- 2-2.06 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention, entre une salariée ou un salarié et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

Déléguée ou délégué syndical

3-1.01 Le syndicat peut nommer une (1) salariée ou un (1) salarié par immeuble de travail comme déléguée ou délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir toute salariée ou tout salarié du même immeuble qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

3-1.02 Pour ce motif, la salariée ou le salarié et la déléguée ou le délégué peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieures ou supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.03 Cependant, dans le cas où il y a trois (3) salariées ou salariés ou moins de l'unité d'accréditation dans un immeuble, le syndicat peut nommer une (1) déléguée ou un (1) délégué pour le groupe de salariées ou salariés compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 1,6 kilomètre.

3-1.04 Le syndicat peut nommer une ou un substitut à chaque déléguée ou délégué pour agir lors de l'absence ou l'incapacité d'agir de cette dernière ou ce dernier.

Représentante ou représentant syndical

3-1.05 Le syndicat peut nommer, pour toutes les salariées et tous les salariés membres du syndicat, un maximum de trois (3) représentantes ou représentants syndicaux, salariées ou salariés de la commission.

3-1.06 La fonction de représentante ou représentant syndical consiste à assister une salariée ou un salarié après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03, à représenter une salariée ou un salarié lors de cette rencontre ainsi qu'à représenter les salariées et salariés au comité de relations de travail.

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

- 3-1.07 Sauf au comité de relations de travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03, une seule représentante ou un seul représentant syndical à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après avoir obtenu la permission de sa supérieure ou son supérieur immédiat. Cette permission ne peut être refusée sans motif valable.
- 3-1.08 La représentante ou le représentant syndical peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer la représentante ou le représentant de la commission afin de voir à l'application de la clause 9-1.01, après avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom de la représentante ou du représentant avec qui elle ou il a rendez-vous.
- 3-1.09 Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque déléguée ou délégué, substitut et représentante ou représentant syndical dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.
- 3-1.10 Les représentantes ou représentants syndicaux peuvent être accompagnés d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue au paragraphe a) de la clause 9-1.03 ou des rencontres du comité de relations de travail. La commission ou sa représentante ou son représentant doit être avisé de la présence d'une conseillère ou d'un conseiller syndical avant la tenue de la rencontre.
- 3-2.00 RÉUNIONS DE COMITÉS CONJOINTS
- 3-2.01 Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.
- 3-2.02 Toute représentante ou tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

3-2.03 La représentante ou le représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint est remboursé de ses dépenses par la partie qu'elle ou il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, elle ou il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.

3-2.04 La représentante ou le représentant du syndicat doit informer à l'avance sa supérieure ou son supérieur immédiat du nom du comité auquel elle ou il est appelé à participer ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité, ainsi que la durée prévue de son absence.

3-2.05 Les réunions du comité conjoint se tiennent au moment convenu entre les parties au comité, normalement durant les heures de travail.

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

3-3.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié aux fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une salariée ou un salarié, aux fins d'activités syndicales, à temps partiel et pour une période ininterrompue de un (1) à douze (12) mois et ce, selon les modalités à être convenues par écrit entre la commission et le syndicat.

3-3.02 La salariée ou le salarié, ou le syndicat, doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. À son retour au travail, elle ou il réintègre le poste qu'elle ou il détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00. En cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois et sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00, elle ou il réintègre son poste si celui-ci est encore disponible ou un poste équivalent.

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

- 3-3.03 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la commission libère une salariée ou un salarié aux fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si la salariée ou le salarié a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.
- 3-3.04 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les déléguées ou délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.
- Les jours de libération accordés en vertu de la présente clause ne sont pas déductibles des vingt (20) jours prévus à la clause 3-3.03.
- 3-3.05 Dans le cas d'absences accordées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des salariées ou salariés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement dans tous les cas et du traitement et du coût pour la commission, des avantages sociaux dans le cas d'une salariée ou d'un salarié libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.
- 3-3.06 Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des salariées ou salariés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.
- 3-3.07 La salariée ou le salarié ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.
- 3-3.08 Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, la représentante ou le représentant syndical ainsi que la plaignante ou le plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, une seule plaignante ou un seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les salariées ou salariés concernés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement.

3-3.09 Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les salariées ou salariés désignés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérés sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.

3-3.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la loi, dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention.

3-4.00 AFFICHAGE

3-4.01 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 salariées ou salariés.

3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux, un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat pourvu qu'il soit signé par une représentante ou un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacune des salariées ou chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacune de ces salariées ou chacun de ces salariés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salariée ou salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.

Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date de la signature de la convention. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir des modalités d'accès à l'usage du service de courrier interne, s'il en est, le tout conformément aux dispositions de l'article 11-2.00.

3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES

3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariées ou salariés visé.

3-5.02 Après entente avec la commission ou sa représentante ou son représentant désigné une salariée ou un salarié devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Cette salariée ou ce salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des salariées ou salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariées ou salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.

3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses 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.

3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat et ce, aux mêmes conditions, un local aux fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 Toute salariée et tout salarié se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalente à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié embauché après la date de la signature de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03 La commission déduit du traitement de la salariée ou du salarié une somme équivalente à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction de cette cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

3-6.04 La commission fait remise au syndicat, ou au mandataire désigné par lui, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des cotisées ou cotisés et du montant de la cotisation de chacune ou chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste alphabétique des noms ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de la faire. La commission et le syndicat peuvent convenir que la commission fournisse d'autres informations afférentes aux remises de cotisations.

3-6.05 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou un ou plusieurs salariées ou salariés au sujet du droit d'entrée et des cotisations syndicales ou leur équivalent retenus sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01 Les salariées et salariés membres du syndicat à la date de la signature de la convention, et celles ou ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

- 3-7.02 Toute salariée ou tout salarié embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la salariée ou le salarié et la commission.
- 3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet à la salariée ou au salarié, embauché après la date de la signature de la convention, une formule d'adhésion au syndicat et d'autorisation de déduction du droit d'entrée, s'il y a lieu, conforme au régime syndical prévu ci-haut. Cette salariée ou ce salarié complète ces formules et la commission les transmet au syndicat dans les quinze (15) jours de l'engagement. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

- 3-8.01 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.
- 3-8.02 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète par ordre alphabétique des salariées ou salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacune ou chacun: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le poste occupé, le classement et le traitement, le cas échéant, 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.
- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouvelles salariées ou nouveaux salariés, incluant les salariées ou salariés temporaires, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;

3-8.03

(suite)

- b) le nom des salariées ou salariés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) le nom des salariées ou salariés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, la date du changement et le traitement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des salariées ou salariés portés à sa connaissance;
- e) tout autre renseignement non prévu au présent article et que la commission et le syndicat conviennent d'ajouter.

3-8.04

La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais de la supérieure ou du supérieur immédiat à une salariée ou un salarié, à un groupe de salariées ou salariés ou à l'ensemble des salariées et salariés.

3-8.05

La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une salariée ou un salarié, un groupe de salariées ou salariés ou l'ensemble des salariées et salariés à qui s'applique la convention.

3-8.06

Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentantes ou représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci dont elles ou ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.

3-8.07

La commission transmet au syndicat le nom des salariées ou salariés 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.

- 3-8.08 Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat pour information, une copie de toute politique ou règlement concernant la gestion du personnel couvert par la convention. Par la suite, la commission transmet régulièrement les mises à jour de ces documents.
- 3-8.09 La commission reconnaît au syndicat tous les droits d'une ou d'un contribuable quant à l'obtention des procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 MÉCANISMES DE CONSULTATION ET D'INFORMATION

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

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

4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants syndicaux et trois (3) représentantes ou représentants de la commission; le fait qu'une partie au comité désigne moins de trois (3) représentantes ou représentants n'a pas pour effet de limiter le nombre de représentantes ou représentants auquel a droit l'autre partie en vertu de la présente clause, étant cependant précisé que chaque partie ne dispose que d'une voix au comité.

4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.

4-1.04 À la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des salariées et salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement en vertu des dispositions de la convention.

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

4-1.05 À une réunion subséquente du comité de relations de travail, les représentantes ou représentants du syndicat peuvent obtenir des représentantes ou représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité de relations de travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les salariées et salariés visés par la convention.

4-2.00 INFORMATION

4-2.01 Au moins une fois par année financière, la commission convoque les salariées et salariés à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement par service, par immeuble, par école ou par centre d'éducation des adultes, durant les heures de travail au moment déterminé par la commission. Si parmi les salariées ou salariés qui y assistent aucune ou aucun n'est délégué ou déléguée syndical ou représentante ou représentant syndical, la salariée ou le salarié agissant comme déléguée ou délégué pour l'école, pour le service ou pour l'immeuble concerné, conformément à la clause 3-1.01, peut y assister sans perte

4-2.01 (suite)

de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir de la déléguée ou du délégué syndical et de sa ou son substitut, ou en l'absence de celles-ci ou ceux-ci, une représentante ou un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.

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

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

4-3.01 La salariée ou le salarié appelé 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 sa supérieure ou son supérieur immédiat.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 La commission permet à une salariée ou un salarié 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 sa conjointe* ou son conjoint*; de son enfant, de l'enfant de sa conjointe* ou son conjoint* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- 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: 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 salariée ou un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- g) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une salariée ou un salarié à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la salariée ou le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

5-1.01 (suite)

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

De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes c), d) et e) précédents il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, la salariée ou le salarié 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 l'incinération ou l'inhumation.

Paragraphe d) quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

Paragraphe e) deux (2) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou à l'inhumation.

5-1.02

La salariée ou le salarié n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle ou il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de la salariée ou du salarié, celle-ci ou celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

5-1.03

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié doit prévenir sa supérieure ou 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 salariée ou le salarié, appelé comme témoin dans une cause où elle ou il n'est pas partie ou comme jurée ou juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle ou il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle ou il reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de jurée ou juré ou de témoin.

5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à une salariée ou un salarié de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:

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

5-1.06 La commission peut aussi permettre à une salariée ou un salarié de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.

5-1.07 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la signature de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux intempéries et ce, après consultation du syndicat.

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

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

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.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

La salariée ou le salarié 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 d'une salariée ou d'un salarié à temps complet de la même catégorie d'emplois. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application du présent paragraphe.

5-2.02 Ces jours chômés et payés sont ceux énumérés ci-après:

- ° 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 grâces
- ° Veille de Noël
- ° Jour de Noël
- ° Lendemain de Noël
- ° Veille du Jour de l'An.

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 à l'exception de ceux visés par législation et qui doivent être pris à une date déterminée, peut être modifiée entre autres pour permettre la cessation d'activités entre Noël et le Jour de l'An. Cette modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

5-2.03 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

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

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

5-2.05 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, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date de la signature de la convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années scolaires 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 salariées ou tous les salariés couverts par la convention collective et à qui s'applique 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 salariée ou d'un salarié, cette dernière ou ce dernier a droit, en plus de sa prestation d'invalidité, à la différence entre son plein traitement et cette prestation et ce, pour ce jour chômé et payé.

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

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

5-3.01 (suite)

- b) la salariée ou le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle ou il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour une salariée ou un salarié mentionné au paragraphe a) ci-dessus, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;
- c) la salariée ou le salarié temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage.

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

5-3.02

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié défini ci-après:

- a) conjointe ou conjoint: celle ou celui qui l'est devenu 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 différent qu'elle présente ouvertement comme sa conjointe ou son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;
- b) enfant à charge: une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou son conjoint ou des deux, ou une ou un enfant habitant avec la salariée ou le salarié pour laquelle ou lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou si elle ou il fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, une

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

5-3.02 b) (suite)

enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance si elle ou il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiante ou d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-4.00, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.18; nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée ou le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

5-3.04

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de vingt-deux (22) jours* de travail effectif à temps plein ou de disponibilité pour un travail à temps plein, à moins que la salariée ou le salarié n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05

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

Malgré 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 salariée ou le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

* 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.

5-3.06 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues dans les dispositions de la convention 1986-1988 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues dans les dispositions de la convention collective 1986-1988 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le Comité d'assurances de la Centrale.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire décrites à l'article 5-3.00 de la convention 1986-1988 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.

5-3.07 Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.

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

Sous réserve de la clause 5-3.44, le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.

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

COMITÉ D'ASSURANCES DE LA CENTRALE

5-3.09 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participantes ou participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

5-3.10 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraitées ou retraités sans contribution de la commission pourvu que:

- a) la cotisation des salariées ou salariés pour le régime et la cotisation correspondante de la commission soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraitées ou retraités;

5-3.10 (suite).

b) les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraitées ou retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariées ou salariés eu égard à l'extension du régime aux retraitées ou retraités soit clairement identifiée comme telle;

5-3.11 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

5-3.12 Le Comité d'assurances de la Centrale doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à l'ACSPQ et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.15 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débuter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52e) semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par deux (2) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurées ou assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.17 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

5-3.17 (suite)

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité pour faire face à des augmentations de taux de primes, pour améliorer le régime déjà existant, pour être remis directement aux participantes ou participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, ou pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit prendre effet le 1er janvier ou se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.18

Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à l'ACSPQ, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

Le comité fournit également, moyennant des frais raisonnables, tout état ou compilation statistiques additionnels utiles et pertinents que peut lui demander l'ACSPQ ou le Ministère sur le régime de base d'assurance-maladie.

INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-3.19

La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- ° l'information aux nouvelles salariées ou aux nouveaux salariés;
- ° l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- ° la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- ° la retenue de la prime de la salariée ou du salarié sur son traitement;
- ° la remise à l'assureur des primes déduites;
- ° la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation, réclamation, et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- ° la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

5-3.19 (suite)

- ° la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20

Le Ministère et l'ACSPQ d'une part et la Centrale d'autre part, conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si cette modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en heures supplémentaires, les coûts sont assumés par le syndicat (Lettre d'entente no I).

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE CONTRIBUE PAS

5-3.21

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de celles ou ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:
 - a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-3.31;
 - b) l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de la salariée ou du salarié;
 - c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'une nouvelle salariée ou d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.
- C) Dans les commissions où existent, à la date de la signature de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - a) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;

5-3.21 (suite)

- b) toute modification à l'un des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
- c) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans ce cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

5-3.22 La salariée ou le salarié bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400\$).

5-3.23 Ce montant est réduit de cinquante (50) p. cent pour les salariées ou salariés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.24 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux salariées ou salariés qui en bénéficient à la date de la signature de la convention et ce, pour la durée de la convention.

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.25 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste.

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

5-3.26 A) À compter de la date de la signature de la convention et ce, jusqu'au 31 décembre 1990, la clause 5-3.26 de la convention 1986-1988 continue de s'appliquer.

B) Toutefois, la contribution de la commission est majorée, pour la période du 1er juillet 1990 au 31 décembre 1990, de quatre dollars et cinquante (4,50\$) dans le cas d'une participante assurée elle-même ou d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge et de un dollar et quatre-vingt (1,80\$) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul.

5-3.26 (suite)

- C) Cette majoration est répartie également sur les versements de traitement à échoir durant la période prévue au paragraphe B) précédent, et la contribution de la participante ou du participant est réduite d'autant.
- D) À compter du 1er janvier 1991, la contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge: soixante dollars (60\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - b) dans le cas d'une participante ou d'un participant assuré seul: vingt-quatre dollars (24\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.

5-3.27. Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.

5-3.28 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-3.29 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais une salariée ou un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle-même ou lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Malgré ce qui précède, la participation de la salariée ou du salarié dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq (25) p. cent de celle de la salariée ou du salarié à temps complet, n'est pas obligatoire.

Malgré la clause 5-3.01, la salariée ou le salarié en congé sans traitement n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie à moins qu'à sa demande, elle ou il désire continuer de participer à ce régime. Dans ce cas, elle ou il devra payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur ce montant, le cas échéant.

5-3.30

Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- A) elle ou il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - a) qu'antérieurement elle ou il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'elle ou il continue à être assuré comme personne à charge;
 - c) qu'elle ou il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge;
- B) subordonnement au 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-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-3.31

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurées ou assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable à la participante ou au participant au premier jour de cette période;

5-3.31 (suite)

- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle la salariée ou le salarié n'est pas une participante ou un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle la salariée ou le salarié cesse d'être une participante ou un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à l'ACSPQ, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurées ou assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite à la naissance, à l'adoption d'une ou d'un premier enfant ou à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement.
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour une salariée ou un salarié déjà à l'emploi de la commission prennent effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
- k) les définitions de conjointe ou conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-3.02 de la convention.

ASSURANCE-SALAIRE

5-3.32

- A) Subordonnement aux dispositions du présent article, et sous réserve de l'article 7-4.00, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:
 - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;

5-3.32 A) (suite)

- b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail;
- c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers (66 2/3) p. cent du traitement qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

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

Aux fins de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-8.00.

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

- B) Pendant une période d'invalidité, la commission et la salariée ou le salarié régulier absent depuis au moins douze (12) semaines, peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas:
 - a) la commission et la salariée ou le salarié, accompagné de sa déléguée ou son délégué ou représentante ou représentant syndical si elle ou il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines et déterminent le temps que la salariée ou le salarié doit travailler;
 - b) pendant la période du retour progressif, la salariée ou le salarié est toujours réputé poursuivre sa période d'invalidité et ce, même pendant qu'elle ou il fournit une prestation de travail;

5-3-32 B) (suite)

- c) pendant qu'elle ou il est au travail, la salariée ou le salarié doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles dans la proportion convenue;
- d) la salariée ou le salarié doit fournir une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'elle ou il peut effectuer pareil retour progressif;
- e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail;
- f) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

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

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

5-3.33

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

5-3.33 (suite)

La commission ne peut congédier une salariée ou un salarié pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que cette dernière ou ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-4.00. La commission accorde un congé sans traitement à temps complet pour terminer l'année financière au cours de laquelle le salarié ou le salarié a terminé l'utilisation des bénéfices prévus aux clauses 5-3.32 et 5-3.45. Cette demande de congé est soumise selon la clause 5-9.07. Toutefois, le fait pour une salariée ou un salarié de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier cette salariée ou ce salarié.

5-3.34

Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la salariée ou au salarié en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi 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 (RAAQ), la détermination du revenu brut imposable de la salariée ou du salarié s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la RAAQ et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi et la convention collective.

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

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

5-3.34 (suite)

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

5-3.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de la salariée ou du salarié.

5-3.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle la salariée ou le salarié fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des salariées et salariés.

5-3.37 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais sous réserve de la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38 La commission peut exiger de la part de la salariée ou du salarié absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si la salariée ou le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission.

À son retour au travail, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir si elle ou il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport de la salariée ou du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission. Si, dans ce cas,

5-3.38 (suite)

l'avis de la ou du médecin choisi par la commission est contraire à celui de la ou du médecin consulté par la salariée ou le salarié, la commission et le syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance du désaccord, s'entendent sur le choix d'une ou d'un troisième médecin; à défaut, d'entente dans ce délai, la ou le médecin choisi par la commission et la ou le médecin consulté par la salariée ou le salarié s'entendent, dans les meilleurs délais, sur le choix d'une ou d'un troisième médecin.

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

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

5-3.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée ou le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.

5-3.40 a) Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à toute salariée ou tout salarié couvert par le présent article, sept (7) jours de congés de maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, selon le taux de traitement en vigueur à cette date par jour ou fraction de jour non utilisé.

b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'une salariée ou d'un salarié qui n'est pas réaffecté conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés de maladie non monnayables.

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

5-3.40 (suite)

c) La salariée ou le salarié qui a treize (13) jours ou moins 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 paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. La salariée ou le salarié ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés de maladie non-monnayables déjà accumulés.

5-3.41 Si une salariée ou un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière ou si elle ou il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel la salariée ou le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

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

5-3.42 Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

5-3.43 Sous réserve de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement à la date de la signature de la convention deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date réelle du début de la période d'invalidité, détermine les prestations et la durée des prestations auxquelles la salariée ou le salarié peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.32 de la convention. Les salariées ou salariés invalides n'ayant droit à aucune prestation à la date de la signature de la convention sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'elles ou ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44

La salariée ou le salarié qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 ou, selon le cas, jusqu'au 30 juin 1976 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention collective de 1979-1982, ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur des dispositions pertinentes de la convention 1983-1985 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective 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 (5) p. cent 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 arrêtée 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.

5-3.45

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

Les jours de congés de maladie monnayables au crédit d'une salariée ou d'un salarié selon la clause 5-3.44 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, à 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 salariée ou d'un salarié peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, à 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 salariée ou du salarié après expiration des bénéfices prévus au sous-alinéa c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, ou pour un congé de préretraite. La salariée ou le salarié 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 c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, ces jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

5-3.45 (suite)

Les jours de congés de maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congés de maladie non monnayables, au crédit d'une salariée ou d'un salarié ayant 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 salariée ou du salarié en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la salariée ou le salarié ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle ou il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

5-3.46. Les jours de congés de maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié, demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés de maladie se fait dans l'ordre suivant:

- a) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la convention antérieure ou de la convention;
- b) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la salariée ou du salarié;
- c) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la salariée ou du salarié.

5-3.47. Toute salariée ou tout salarié bénéficiant du paragraphe a) de la clause 5-3.40 peut utiliser sous réserve des dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

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

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

5-3.48 La commission établit l'état de la caisse de congés de maladie de la salariée ou du salarié le 30 juin de chaque année et le lui communique dans les soixante (60) jours de calendrier qui suivent.

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité 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 paiement 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 une seule conjointe ou un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié du secteur public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (EIC) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie (1,5) 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 salariée ou au salarié un avantage monétaire ou non-monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

Section II Congé de maternité

5-4.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.

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

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

5-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

5-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-4.09 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité 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 de la clause 5-4.12:

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

5-4.09

(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 salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de ces prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.11, 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. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse EIC.

* 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et 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 salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.09

(suite)

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

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

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, la commission effectue cette compensation si la 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 salariée démontre qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10

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

- a) la salariée qui occupe un poste à temps complet et qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité 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.
- b) La salariée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité 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 ou l'autre 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 prévue par le régime d'assurance-chômage.

Si la salariée qui occupe un poste 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.

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

5-4.11 Pour les cas prévus par les clauses 5-4.09 et 5-4.10:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée;
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de versement de la paie applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par 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
 - L'Office 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
 - Le Musée du Québec
 - Le Musée de la civilisation
 - Le Musée d'art contemporain
 - La Société des établissements de plein air du Québec
 - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires

et tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., Chapitre R-8.2).

5-4.11 (suite)

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès d'un employeur mentionné au présent paragraphe.

- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu que pour les 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.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévue au paragraphe A) de la clause 5-4.18 ne reçoit aucune indemnité de la CSST est exclue aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend 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 d'une salariée 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 date de la mise à pied de la salariée selon le cas.

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

5-4.11 (suite)

Dans ces cas, les semaines pour lesquelles la salariée a reçu l'indemnité de congé de maternité et les semaines comprises pendant la période de mise à pied sont déduites du nombre de vingt (20) semaines ou de dix (10) semaines auxquelles la salariée a droit en vertu des clauses 5-4.09 ou 5-4.10 selon le cas et l'indemnité de congé de maternité est rétablie pour le nombre de semaines qui reste à couvrir en vertu des clauses 5-4.09 ou 5-4.10 selon le cas.

5-4.12 Le montant de l'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustrait des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.09. Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 5-4.09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-4.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-4.14, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

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

* Il s'agit de l'allocation établie à 240,00\$. Toutefois, à compter du 26 avril 1990 le montant de cette allocation est portée à 360,00\$.

5-4.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement et conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés-maladie prévue à l'article 5-3.00.

5-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.16 La commission doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

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

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

5-4.17 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

5-4.18

A) Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Cette affectation est prioritaire à l'application des sous-paragraphes b), c), d), e) et f) du paragraphe A) de la clause 7-1.16 et à l'application de la priorité pour combler un poste à caractère temporaire conférée à la salariée ou au salarié mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

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

5-4.18 A) (suite)

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la 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 à la clause 6-6.03, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit d'en appeler de la décision de la CSST, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision du bureau de révision de la CSST ne soit rendue.

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

B) Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 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 légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

5-4.19 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.*

Durant un congé spécial prévu à la clause 5-4.18, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et de la clause 5-4.17.

De plus, la salariée visée au paragraphe B) de la clause 5-4.18 peut également se prévaloir de bénéfices prévus par le régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du sous-alinéa c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au premier paragraphe de la présente clause.

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

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

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

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

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

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

5-4.21 A)

(suite)

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

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

- B) La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant. S'il en résulte une adoption, la salariée ou le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement. Pour obtenir ce congé, la salariée ou le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

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

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel prévu au présent article.

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

5-4.22 La commission doit faire parvenir à la salariée ou au salarié au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

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

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

5-4.23 La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

5-4.24 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 à 5-4.23 ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de sa conjointe ou son conjoint.

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

5-4.25 Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas d'un congé à temps complet et au moins trente (30) jours à l'avance dans le cas d'un congé à temps partiel, un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité, au salarié en prolongation du congé de paternité et à l'un ou l'autre en prolongation du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédent occupant un poste à temps complet peut choisir de prendre ce congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel. La salariée ou le salarié peut toutefois modifier son choix une fois pour la période excédant le douzième (12^e) mois de son congé moyennant un préavis écrit transmis à la commission trente (30) jours avant la fin de sa première année de congé.

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

5-4.25

(suite)

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés-maladie prévue à la clause 5-3.45.

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

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

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

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

5-4.26

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

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

5-4.27

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

5-4.28 La salariée ou le salarié à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. À défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.29 La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

Congés pour responsabilités parentales

5-4.30 Un congé sans traitement à temps partiel d'une durée maximale d'un (1) an est accordé pour permettre à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur ayant des difficultés de développement socio-affectif ou une ou un enfant mineur handicapé ou malade nécessite la présence de la salariée ou du salarié concerné. Dans ce cas, le sixième paragraphe de la clause 5-4.25 s'applique sauf en ce qui concerne la durée maximale du congé sans traitement, laquelle ne peut excéder un (1) an.

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

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

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

Section V Dispositions diverses

5-4.31 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

5-4.32 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévaluée d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel.

5-4.33 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

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

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

5-5.02 La salariée ou le salarié régulier, qui se porte candidate ou candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03 La salariée ou le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle elle ou il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, elle ou il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04 La salariée ou le salarié régulier, élu 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 selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser ce congé sans motif valable.

5-5.05 La salariée ou le salarié régulier, élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, la salariée ou le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

À son retour, elle ou il reprend son poste, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES

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

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

La salariée ou le salarié absent du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail, au moment où elle ou il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, si elle ou il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle ou lui et la commission.

5-6.03 Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, les premiers deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables d'une ou plusieurs périodes d'invalidité, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois 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.

En aucun cas, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si cette période s'étend sur plus d'une année financière.

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

5-6.04

La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission après consultation du syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Toute salariée ou tout salarié concerné par cette cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle ou il a droit pendant cette période. La salariée ou le salarié qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de cette période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) les salariées ou salariés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles elles ou ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariées ou salariés du même bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes, s'il y a lieu.
- c) dans tous les cas, le choix de vacances des salariées ou salariés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe b) précédent et, si le choix de la salariée ou du salarié est refusé elle ou il doit procéder à un nouveau choix.
- d) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la salariée ou du salarié, si les exigences du service, bureau, école ou centre d'éducation des adultes le permettent et si la période de vacances des autres salariées ou salariés n'en est pas modifiée.
- e) La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

- 5-6.05 La salariée ou le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Toutefois, avec la permission de la commission, la salariée ou le salarié pourra prendre ses vacances d'une façon différente.
- 5-6.06 La salariée ou le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-6.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.
- 5-6.07 En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié bénéficie de:
- a) 20 jours ouvrables de vacances si elle ou il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - b) 21 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - c) 22 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - d) 23 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - e) 24 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - f) 25 jours ouvrables de vacances si elle ou il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.
- 5-6.09 La salariée ou le salarié dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle ou lui 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 SALARIÉE OU DU SALARIÉ					
			20	21	22	23	24	25
			Jours	Jours	Jours	Jours	Jours	Jours
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNEE D'ACQUISITION								
5	A	10	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	A	32	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	A	54	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	A	75	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,5
76	A	97	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,5
98	A	119	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,5
120	A	140	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	13,0
141	A	162	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	15,0
163	A	184	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	17,0
185	A	205	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	19,0
206	A	227	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	21,0
228	A	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 salariée ou le salarié à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979, et ce pour l'année 1978-1979 a bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle ou il aurait eu droit par application des alinéas a) à f) 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 additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas b) à f) 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 salariée ou un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, elle ou il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

5-7.00 PERFECTIONNEMENT

5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariées ou salariés.

5-7.02 Aux fins de l'application du présent article, le mot "perfectionnement" désigne l'un des trois genres de perfectionnement suivants:

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

- 5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des salariées ou salariés.
- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants de la commission et de trois (3) représentantes ou représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- 5-7.05 La commission élabore sa politique et ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des salariées ou salariés, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.
- 5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont:
- a) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
 - b) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
 - c) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariées ou salariés ou exigées par la commission;
 - d) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.
- 5-7.07 Lorsque la commission demande à une salariée ou un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il a participé aux activités. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.08 Lorsque, suite à une demande d'une salariée ou d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'elle ou il y a participé. Dans le cas où la salariée ou le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, elle ou il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.

- 5-7.09 La salariée ou le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariées ou salariés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- a) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
 - b) les inscriptions venant du public ont priorité;
 - c) cet avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de la salariée ou du salarié.
- 5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, et ce, à compter du 1er juillet 1989, un montant égal à quarante-cinq (45\$) par salariée ou salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- Le montant prévu au paragraphe précédent est majoré de cinquante (50) p. cent dans le cas où la salariée ou le salarié travaille dans une commission scolaire située dans une des régions scolaires 1, 8 ou 9.
- La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.
- Pour l'année financière 1989-1990, le montant découlant de l'application de la présente clause comprend celui accordé en vertu des dispositions de la clause 5-7.11 de la convention antérieure.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.
- 5-7.12 Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.
- 5-7.13 Malgré ce qui précède, la commission permet à une salariée ou un salarié de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour toute salariée ou tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salariée ou salarié.
- 5-8.02 La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser la salariée ou le salarié de toute obligation qu'un jugement final lui impose en raison de perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05 en tant que salariée ou salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la salariée ou le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:
- a) la salariée ou le salarié ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) qu'elle ou il n'ait admis aucune responsabilité quant à cette réclamation;
 - c) qu'elle ou il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.
- 5-8.03 La salariée ou le salarié a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, sa ou son propre procureur à la ou au procureur choisi par la commission.
- 5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un jugement final, elle indemnise la salariée ou le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière. Dans le cas où la salariée ou le salarié détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de ces biens, la commission ne verse à la salariée ou au salarié que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.
- 5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où une salariée ou un salarié est appelé par le fait ou à l'occasion de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à une ou un élève ou à une salariée ou un salarié.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-9.01 La commission peut accorder à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-9.02 La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel à une salariée ou un salarié régulier pour un motif qu'elle juge valable. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors de ce congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à la salariée ou au salarié visé, au prorata.

5-9.03 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à une salariée ou un salarié régulier de suivre sa conjointe ou son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement ou définitivement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.04 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel, si l'octroi de ce congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

5-9.05 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel pour études conduisant à l'obtention d'un diplôme dans une institution officiellement reconnue pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs.

La commission n'est toutefois pas tenue à accorder pour ou durant la même période plus d'un congé à la fois par bureau, service, école ou centre d'éducation des adultes. De plus, la commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas une remplaçante ou un remplaçant s'il y a lieu.

Si plus d'une demande de congé sans traitement sont logées pour une même période, la salariée ou le salarié régulier qui a le plus d'ancienneté a priorité.

5-9.06 La commission accorde à une salariée ou un salarié régulier un congé sans traitement à temps complet ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. La salariée ou le salarié régulier peut bénéficier de ce congé à chaque fois qu'elle ou il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.

L'octroi de ce congé est subordonné aux dispositions du deuxième (2e) et du troisième (3e) paragraphe de la clause 5-9.05.

- 5-9.07 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.04; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.08 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et la salariée ou le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.09 Durant son absence, l'ancienneté de la salariée ou du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; elle ou il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.10 La salariée ou le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.11 À son retour, la salariée ou le salarié réintègre le poste qu'elle ou il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.12 En cas de démission au cours ou à la fin d'un congé, la salariée ou le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.13 La salariée ou le salarié qui utilise son congé à d'autres fins que celles pour lesquelles elle ou il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 5-10.00 CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ
- 5-10.01 Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement; ce régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.
- 5-10.02 Aux fins du présent article le mot "contrat" signifie le contrat mentionné à l'annexe III de la convention.

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

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

6-1.01 Le classement de la salariée ou du salarié est celui qu'elle ou il détient à la date de la signature de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02 Dès son embauchage, la salariée ou le salarié est classé 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 prévue au Plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la salariée ou du salarié de façon principale et habituelle.

6-1.04 Lors de son embauchage, la salariée ou le salarié est informé par écrit de son statut, de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.05 Par la suite, elle ou il est informé de toute modification de ses fonctions.

6-1.06 La salariée ou le salarié qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue, a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07 La salariée ou le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que la salariée ou le salarié exerce ces fonctions, elle ou il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-paragraphe du paragraphe a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

6-1.07 (suite)

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

Le fait que ces modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 1986-1988 ne peut invalider ce grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la date de la signature de la convention.

6-1.08

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

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 salariée ou du salarié et celles prévues au plan de classification. Cette compensation est calculée selon les modalités prévues à la clause 6-2.13.

6-1.09

Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions 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 sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation;
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire; celle-ci ou celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la salariée ou du salarié concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic.

6-1.10

Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de la salariée ou du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, la salariée ou le salarié est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois.

- 6-1.11 Lorsque la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 6-1.09 n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.
- 6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe d'emplois n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, la salariée ou le salarié concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'elle ou il occupe le poste.

Création de nouvelles classes d'emplois ou modifications d'attributions ou qualifications

- 6-1.13 Si, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, le taux de traitement de ces classes d'emplois est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans le secteur public et parapublic.
- 6-1.14 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe d'emplois ou de l'avis d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas 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 des clauses 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14, 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'une ou l'un des arbitres suivants:

- DUFRESNE, Pierre N.
- MOALLI, Emile

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

6-1.15 (suite)

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

6-1.16 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

À l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement de la nouvelle salariée ou du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.

6-2.02 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe I.

6-2.03 La salariée ou le salarié ne possédant que le minimum des qualifications requises prévues au plan de classification pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

6-2.04 Une salariée ou un salarié possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis au plan de classification pour la classe d'emplois a droit à un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emplois.

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

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

- 6-2.05 Une salariée ou un salarié ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis au plan de classification, obtient deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises, quant à la scolarité, pour la classe d'emplois qui lui est attribuée.

Avancement d'échelon

- 6-2.06 La salariée ou le salarié obtient le premier avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du 1er avancement.

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

- 6-2.07 La salariée ou le salarié mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré comme étant en service à la commission pendant cette période.

- 6-2.08 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

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

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

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

- 6-2.09 Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de la salariée ou du salarié ne soit jugé insatisfaisant.

6-2.10 Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise la salariée ou le salarié et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque la salariée ou le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12 Un changement de classe d'emplois, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon:

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

6-2.13 Lors d'une promotion

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

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

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

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

6-2.13 (suite)

- B) La salariée ou le salarié obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe d'emplois.
- C) La salariée ou le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure:
- a) Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

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

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

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

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

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15

Lors d'une rétrogradation

- a) La salariée ou le salarié rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:
- 1) elle ou il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'elle ou il détient;
 - 2) elle ou il obtient l'échelon de la nouvelle classe d'emplois correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette classe d'emplois.
- b) La salariée ou le salarié rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) qui précède, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'elle ou il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies et versé pour une période maximum de deux (2) ans après la rétrogradation.

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

6-2.16

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

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

6-3.00 TRAITEMENT

6-3.01 Taux et échelles de traitements

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

6-3.02 Majoration des taux et échelles de traitements pour la période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989:

Chaque taux et échelle de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1988 est majoré⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 1989, d'un pourcentage égal à quatre (4) p. cent. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

6-3.03 Majoration des taux et échelles de traitements 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⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 1990, d'un pourcentage égal à 5,13%⁽²⁾.
- B) De plus, à certains taux de traitement en vigueur le 31 décembre 1989 pour certaines classes d'emplois prévues à l'annexe I s'ajoute un ajustement variable. Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990 sont ceux apparaissant à cette annexe.

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouvelles classes d'emplois et des modifications au plan de classification.

(2) Ce pourcentage de majoration correspond à la variation en pourcentage de l'indice des prix à la consommation pour le Canada de décembre 1989 par rapport à celui de décembre 1988, tel que publié par Statistiques Canada.

6-3.04

Majoration des taux et échelles de traitements 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⁽¹⁾, 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 paragraphe précédent sera remplacé par un pourcentage maximum de cinq (5) p. cent, calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage applicable au 1er janvier 1991} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1990} - \text{IPC de décembre 1989}}{\text{IPC de décembre 1989}} \right]^{(2)} \times 100$$

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.

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.

- B) De plus, à certains taux de traitement en vigueur le 31 décembre 1990 pour certaines classes d'emplois prévues à l'annexe I, s'ajoute un ajustement variable tel que déterminé aux clauses 6-3.05 et 6-3.06.

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de classes d'emplois, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouvelles classes d'emplois et des modifications au plan de classification.

(2) 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.

6-3.05 Ajustement variable applicable au 1er janvier 1991:

Aux fins de calcul de l'ajustement variable, chaque taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1990, majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04, est comparé au taux horaire de l'échelon correspondant dans l'échelle P-0-90 appropriée majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04.

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 P-0 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 P-0.

L'ajustement applicable au 1er janvier 1991 est égal au moindre de:

- 1° l'écart entre, d'une part, le taux horaire P-0-90 majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04 et, d'autre part, le taux horaire de l'échelon correspondant en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04.
- 2° l'écart entre, d'une part, le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1990 majoré d'un pourcentage égal au pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04 plus 2,5% et, d'autre part, le taux horaire en vigueur le 31 décembre 1990 majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04.

6-3.06 Ajustement variable applicable au 31 décembre 1991:

Aux fins de calcul de l'ajustement variable, chaque taux de traitement horaire en vigueur le 30 décembre 1991 est comparé au taux horaire de l'échelon correspondant dans l'échelle P-0-90 appropriée majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04.

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 P-0 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 P-0.

6-3.06 (suite)

L'ajustement applicable au 31 décembre 1991 est égal à l'écart entre, d'une part, le taux horaire P-O-90 majoré du pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04 et, d'autre part, le taux horaire de l'échelon correspondant en vigueur le 30 décembre 1991.

6-3.07 Les taux et échelles de traitement applicables pour la période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991 et découlant de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 6-3.04 et des clauses 6-3.05 et 6-3.06 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

6-3.08 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:

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

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

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 rémunérées pour la période de paie, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Toute salariée ou tout salarié qui change de taux de traitement, d'échelon ou d'échelle de traitement après le 1er juillet 1991 a droit au montant forfaitaire rattaché à ce nouveau taux de traitement, échelon ou échelle de traitement, à compter du jour du changement et ce, jusqu'au 30 juin 1992.

(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.

6-3.09

Intégration dans les échelles de traitement

- A) La salariée ou le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de traitement le 1er janvier 1990 conformément aux dispositions de la convention collective.

La salariée ou le salarié, agente ou agent de bureau, classe II qui, au 31 décembre 1989, se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis un (1) an ou plus est intégré, au 1er janvier 1990, au dernier échelon de l'échelle de traitement qui devient en vigueur à cette date.

La salariée ou le salarié, responsable d'un service de garde en milieu scolaire qui, au 31 décembre 1989, se situe au dernier échelon de l'échelle de traitement depuis un (1) an ou deux (2) ans et plus, bénéficie respectivement de un (1) ou de deux (2) échelons additionnels lors de son intégration dans l'échelle de traitement au 1er janvier 1990.

- B) Cependant, si cette intégration devait résulter en un traitement inférieur au taux détenu par la salariée ou le salarié avant intégration, celle-ci ou celui-ci est intégré à l'échelon dont le taux de traitement est égal ou immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait avant intégration.
- C) L'avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de traitement se fait selon les dispositions de la convention aux dates prévues et selon les mécanismes applicables.
- D) La salariée ou le salarié qui, au 30 décembre 1991, a atteint un échelon de son échelle de traitement supérieur à l'échelon le plus élevé de l'échelle de traitement en vigueur à compter du 31 décembre 1991 pour sa classe d'emplois, est intégré, le 31 décembre 1991, à l'échelon le plus élevé de sa nouvelle échelle de traitement.

6-3.10

Majoration des taux et échelles de traitement de la classe d'emplois d'infirmière ou d'infirmier:

- A) Pour cette classe d'emplois, les clauses et paragraphes suivants s'appliquent intégralement: les clauses 6-3.02, 6-3.08, 6-3.09 ainsi que le paragraphe A) de la clause 6-3.03 et le paragraphe A) de la clause 6-3.04.
- B) À certains taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1989 pour cette classe d'emplois, s'ajoute un ajustement variable, avec effet au 1er janvier 1990, qui atteint quatre (4) p. cent au maximum de l'échelle. Les taux et échelles de traitement pour la période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

6-3.10 (suite)

- C) Aux taux de traitement horaire en vigueur le 31 décembre 1990 pour cette classe d'emplois, s'ajoute au pourcentage déterminé conformément au paragraphe A) de la clause 6-3.04 un ajustement, avec effet au 1er janvier 1991, de 2,5%. Les taux et échelles de traitement en vigueur le 1er janvier 1991 sont ceux apparaissant à l'annexe I.
- D) Chaque taux de traitement horaire en vigueur le 30 juin 1991 est majoré respectivement, avec effet au 1er juillet 1991, du pourcentage prévu ci-dessous:

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

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

6-3.11 Primes et allocations

- A) Primes de responsabilité et primes reliées aux disparités régionales

Les primes visées à la présente clause apparaissent aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.01 et à la clause 6-8.02 de la convention. La prime de "location et prêt de salle" qui apparaît à la clause 6-9.01 est également visée par cette clause.

- 1) Période du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989

Les primes en vigueur au 31 décembre 1988 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1989, d'un pourcentage égal à quatre (4) p. cent.

6-3.11 (suite)

2) Période du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990

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

3) Période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991

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

4) Les taux ainsi applicables apparaissent aux paragraphes A), B), C) et D) de la clause 6-4.01 et aux clauses 6-8.02 et 6-9.01.

B) Autres primes et allocations

Pour les primes et allocations ci-après mentionnées: (prime de soir, prime de nuit et vérification de fournaïses).

1) Les taux de ces primes, applicables pour les périodes du 1er janvier 1989 au 31 décembre 1989, du 1er janvier 1990 au 31 décembre 1990 et du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1991, apparaissent au paragraphe E) de la clause 6-4.01 et à la clause 6-7.11.

2) Tel qu'indiqué au paragraphe E) de la clause 6-4.01, la prime de nuit en vigueur dans la convention est portée à soixante dix-sept cents (0,77\$) l'heure, à compter du 1er janvier 1989.

6-3.12 Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

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

6-3.12 (suite)

- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) précèdent a pour effet de situer au 1er janvier une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de la salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B) qui précèdent, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-4.00 PRIMES

6-4.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

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

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	0,61 \$/heure
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	0,64 \$/heure
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	0,67 \$/heure

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

6-4.01 (suite)

B) Prime de responsabilité additionnelle

a) La salariée mécanicienne ou le salarié mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement tel que déterminé ci-après.

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	7,13 \$/semaine
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	7,50 \$/semaine
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	7,80 \$/semaine

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

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	0,58 \$/heure
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	0,61 \$/heure
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	0,63 \$/heure

C) Prime de soudeuse ou soudeur en tuyauterie

La soudeuse ou le soudeur, détentrice ou détenteur d'un certificat de qualifications "soudure à haute pression" émis par le ministère du Travail, reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire de:

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	1,03 \$/heure
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	1,08 \$/heure
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	1,12 \$/heure

6-4.01 (suite)

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

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

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	7,24 \$/semaine
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	7,61 \$/semaine
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	7,91 \$/semaine

E) Autres primes

Prime de soir et prime de nuit.

a) Prime de soir

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

Du 1989-01-01 au 1991-12-31 :	0,51 \$/heure
-------------------------------	---------------

b) Prime de nuit

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

Du 1989-01-01 au 1991-12-31 :	0,77 \$/heure
-------------------------------	---------------

6-5:00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

- 6-5.01 La salariée ou le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives et ce, conformément aux normes de la commission applicables pour l'ensemble de son personnel administratif.
- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 La salariée ou le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement conformément aux normes de la commission.
- 6-5.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.05 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si la salariée ou le salarié se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.
- 6-5.06 La commission ne peut contraindre une salariée ou un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.
- 6-5.07 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont la ou le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- Cependant, si cette exigence n'existait pas au moment de l'affectation d'une salariée ou d'un salarié à un poste, l'exigence ultérieure d'un véhicule automobile pour ce poste ne peut avoir pour effet de lui faire perdre son poste ou son emploi.
- 6-5.08 Sous réserve de l'article 8-4.00, une salariée ou un salarié permanent qui, suite à la perte, à la suspension ou à la révocation de son permis de conduire et qui en avise la commission par écrit dès l'événement, ne peut accomplir ses tâches en totalité ou en partie, obtient, sur demande écrite adressée à la commission, un congé sans traitement conformément à l'article 5-9.00 pour une période n'excédant pas douze (12) mois, à moins que la commission puisse procéder à une réaffectation temporaire de cette salariée ou ce salarié, après entente avec le syndicat; la salariée ou le salarié bénéficie alors du traitement afférent à sa nouvelle affectation.

Assurances

6-5.09 La salariée ou le salarié 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.

6-6.00 VERSEMENT DE LA REMUNERATION

6-6.01 La paie des salariées ou salariés leur est versée par chèque à tous les deux jeudis, en respectant la confidentialité. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. De plus, une paie est remise aux salariées ou salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin.

La première paie d'une salariée ou d'un salarié est versée dans un délai maximum de quatre (4) semaines après son embauchage.

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.

6-6.02 Les renseignements accompagnant la paie doivent indiquer notamment:

- a) le nom de la commission;
- b) le nom et prénom de la salariée ou du salarié;
- c) la classe d'emplois de la salariée ou du salarié;
- 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 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'économie, s'il y a lieu;
- n) le traitement brut et le traitement net;
- o) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
- p) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date de la signature de la convention.

- 6-6.03 Avant de réclamer d'une salariée ou d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié. Ces modalités doivent faire en sorte qu'une salariée ou un salarié ne rembourse jamais plus de dix (10) p. cent de son traitement brut par paie.
- 6-6.04 La commission informe le syndicat en même temps qu'elle en informe la salariée ou le salarié concerné de toute coupure de traitement reliée à l'application de la convention.
- 6-6.05 Dans le cas où, suite à une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'une salariée ou d'un salarié à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de la salariée ou du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-6.06 La commission remet à la salariée ou au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
- La commission remet ou expédie à la salariée ou au salarié, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.
- 6-6.07 La commission informe par écrit la salariée ou le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).
- 6-6.08 La commission indique sur les formules T-4 et Relevé 1, le total des montants prélevés à titre de retenue syndicale.
- 6-7.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES
- 6-7.01 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié qu'elle ou il procède à la vérification des fournaises les samedi, dimanche et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.
- 6-7.02 Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux salariées ou salariés, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariées ou salariés intéressés à effectuer ces vérifications.

- 6-7.03 La commission transmet la liste des salariées ou salariés intéressés au syndicat.
- 6-7.04 Aux fins d'application de la clause 6-7.02, la commission confie la vérification aux salariées ou salariés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant:
- a) concierge et concierge de nuit affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - b) ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - c) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
 - d) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
 - e) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
 - f) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission.
- L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.
- 6-7.05 La salariée ou le salarié inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'elle ou il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas elle ou il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- La salariée ou le salarié n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.
- 6-7.06 Le nom de la salariée ou du salarié qui ne se conforme pas à la clause 6-7.05 est automatiquement rayé de la liste.
- 6-7.07 Malgré la clause 6-7.05, la salariée ou le salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaises lorsqu'elle ou il est absent pour un motif prévu à la convention.

- 6-7.08 Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de toute salariée ou tout salarié qu'elle ou il procède aux vérifications.
- 6-7.09 Lorsque la loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariées ou salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariées ou salariés concernés possèdent ces qualifications.
- 6-7.10 Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date de la signature de la convention, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariées ou salariés autres que celles ou ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser ces autres salariées ou salariés.
- 6-7.11 La salariée ou le salarié à qui la commission demande d'effectuer ces vérifications reçoit la somme de seize (16\$) dollars pour la période du 1989-01-01 au 1991-12-31, pour chaque visite d'école ou centre.
- Lorsque deux (2) immeubles d'une école ou d'un centre d'éducation des adultes sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux immeubles distincts.
- 6-7.12 Malgré la clause 6-7.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:
- a) lorsque la salariée ou le salarié est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque la salariée ou le salarié est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, elle ou il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification si elle ou il avise sa supérieure ou son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
 - b) lorsque la salariée ou le salarié est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et heures supplémentaires; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier paragraphe de la clause 6-7.11.
- 6-7.13 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaies.

6-8.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I: DÉFINITIONS

6-8.01 Aux fins du présent article, on entend par:

A) Personne à charge:

La conjointe ou le conjoint et l'enfant à charge définis à l'article 5-3.00 et tout autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à la condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la salariée ou le salarié. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

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

Point de départ:

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

Le fait pour une salariée ou un salarié déjà couvert par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B) Secteurs:

Secteur I:

- Le secteur d'aménagement de la ville de Matagami situé dans les limites de la Commission scolaire régionale protestante de Western Québec;
- Le secteur d'aménagement de la ville de Chibougamau et Chapais situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

6-8.01 (suite)

Secteur II:

- Le territoire de l'Île d'Entrée et Grosse Île situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Gaspesia.
- Le secteur d'aménagement de la ville de Fermont situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

Secteur III:

- Le secteur d'aménagement de la ville de Schefferville (y compris le village Naskapi) situé dans les limites de la Commission scolaire régionale Eastern Québec.

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

6-8.02. La salariée ou le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés au paragraphe B) de la clause 6-8.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Du 1989/01/01 au 1989/12/31	Du 1990/01/01 au 1990/12/31	Du 1991/01/01 au 1991/12/31*
<u>Avec personne à charge</u>			
Secteur III	8 295 \$	8 721 \$	9 070 \$
Secteur II	6 592 \$	6 930 \$	7 207 \$
Secteur I	5 331 \$	5 604 \$	5 828 \$
<u>Sans personne à charge</u>			
Secteur III	5 185 \$	5 451 \$	5 669 \$
Secteur II	4 394 \$	4 619 \$	4 804 \$
Secteur I	3 729 \$	3 920 \$	4 077 \$

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

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

6-8.05 (suite)

- C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce par route, par bateau ou par train;
- E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

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

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la même commission, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés en vertu de la présente section.

La salariée ou le salarié n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause, si elle ou il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61^e jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-8.06

Dans le cas où la salariée ou le salarié admissible aux dispositions des paragraphes B) C) et D) de la clause 6-8.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, elle ou il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-8.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée ou du salarié sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit au paragraphe B) de la clause 6-8.01.

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

Sous réserve du premier paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-8.02 si la salariée ou le salarié et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunéré de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

6-8.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée ou au salarié avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne à charge que la conjointe ou le conjoint, chacune ou chacun a droit à la prime de l'échelle sans personne à charge et ce malgré la définition du terme "personne à charge" apparaissant au paragraphe A) de la clause 6-8.01.

SECTION III: AUTRES BÉNÉFICES

6-8.05 La commission assume les frais suivants de toute salariée ou tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe B) de la clause 6-8.01:

A) Le coût du transport de la salariée ou du salarié déplacé et de ses personnes à charge;

B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;

- 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

6-8.07

Ces frais sont payables à la condition que la salariée ou le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa conjointe ou son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de sa commission ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- A) lors de la première affectation de la salariée ou du salarié: du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de la salariée ou du salarié: du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée ou du salarié: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'une salariée ou un salarié obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-8.05 sont également payables à la salariée ou au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle ou il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée ou le salarié est appelé à exercer ses fonctions.

SECTION IV: SORTIES

6-8.08

- a) La commission assume directement ou rembourse à la salariée ou au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle ou il exerce ses fonctions les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle ou lui et ses personnes à charge:
 - i) pour le secteur d'aménagement de la ville de Fermont et le secteur d'aménagement de la ville de Schefferville (y compris le village Naskapi): quatre (4) sorties par

6-8.07 a) (suite)

année pour les salariées ou salariés sans personne à charge et trois (3) sorties pour les salariées ou salariés avec personne(s) à charge;

ii) pour le territoire de l'Ile d'Entrée et Grosse Ile: une (1) sortie par année.

- b) L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que la salariée ou le salarié mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelé au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.
- c) Le fait que la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour la commission ou un autre employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée ou le salarié d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu au présent article.
- d) Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée ou le salarié et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune ou chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes i) et ii) du paragraphe a) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non résident ou par une ou un membre non résident de la famille pour rendre visite à la salariée ou au salarié habitant une des localités mentionnées aux sous-paragraphes i) ou ii) du paragraphe a) de la présente clause.

6-8.09

Lorsqu'une salariée ou un salarié ou l'une de ses personnes à charge doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une des localités prévues au paragraphe B) de la clause 6-8.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. La salariée ou le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation

6-8.09 (suite)

de l'infirmière ou l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

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

La commission accorde une permission d'absence sans traitement à la salariée ou au salarié lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe précédent afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis dans les congés spéciaux.

Une salariée ou un salarié originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recruté sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle ou il y vivait maritalement avec une conjointe ou un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 6-8.08 même si elle ou il perd son statut de conjointe ou conjoint au sens des dispositions de l'article 5-3.00.

SECTION V: REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

6-8.10 La commission rembourse à la salariée ou au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour elle-même ou lui-même et ses personnes à charge lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-8.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

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

SECTION VI: DÉCÈS DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ

6-8.11 Dans le cas du décès de la salariée ou du salarié ou de l'une de ses personnes à charge, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée ou du salarié.

SECTION VII: LOGEMENT

6-8.12 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à la salariée ou au salarié au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux salariées ou salariés qui bénéficient d'un logement dans le secteur d'aménagement de la ville de Fermont et le secteur d'aménagement de la ville de Schefferville (y compris le village de Naskapi) sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

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

SECTION VIII: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

6-8.13 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la convention collective antérieure ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivantes de la convention:

- la prime de rétention;
- la définition de "point de départ" prévue au paragraphe A) de la clause 6-8.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la salariée ou le salarié occupant un poste à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la salariée ou du salarié recruté à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la conjointe du salarié ou le conjoint de la salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV.

6-8.14 La prime de rétention équivalant à huit (8) p. cent du traitement annuel est maintenue pour les salariées ou salariés engagés avant le 31 décembre 1991 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

Le maintien du régime de primes de rétention pour les salariées ou salariés engagés après le 31 décembre 1991 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions prévues à la lettre d'entente no V ou à défaut entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

6-9.00. LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-9.01 Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à une salariée ou un salarié, cette dernière ou ce dernier, si elle ou il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon les dispositions suivantes:

- a) pour l'ouverture de l'école, du centre et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école, du centre et des locaux utilisés;

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	11,15 \$/heure ⁽¹⁾
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	11,72 \$/heure ⁽¹⁾
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	12,19 \$/heure ⁽¹⁾

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

Du 1989-01-01 au 1989-12-31 :	13,10 \$/heure ⁽²⁾
Du 1990-01-01 au 1990-12-31 :	13,77 \$/heure ⁽²⁾
Du 1991-01-01 au 1991-12-31 :	14,32 \$/heure ⁽²⁾

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

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

(1) Les taux prévus pour l'ouverture de l'école ou du centre correspondent aux taux horaires applicables à la gardienne ou gardien, et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

(2) Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables à la concierge ou au concierge (9 275 m² et plus) et à la concierge ou au concierge (moins de 9 275 m²) et sont ajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

6-9.02 Aux fins d'application de la clause 6-9.01 lorsque la commission décide de confier à une salariée ou un salarié les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant:

- a) concierge et concierge de nuit affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- b) ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation des adultes concerné;
- c) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'immeuble, l'école ou le centre d'éducation de adultes concerné;
- d) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- e) autre ouvrière ou ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- f) autre salariée ou salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission;
- g) autre salariée ou salarié de la commission.

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

6-9.03 La rémunération minimum d'une salariée ou d'un salarié, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 6-9.01 pour une (1) heure de travail.

6-9.04 La réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

6-9.05 Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

7-1.01 Lorsqu'un poste devient définitivement vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider de combler, d'abolir ou de modifier le poste. Une fois sa décision prise, elle la communique au syndicat dans les quinze (15) jours.

7-1.02 Lorsque la commission assigne à d'autres salariées ou salariés les tâches et les fonctions d'un poste qui est aboli, cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour une salariée ou un salarié, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

À défaut d'entente, la salariée ou le salarié a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.03 Sous réserve de l'article 7-3.00, lorsque la commission décide de combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, parmi les salariées ou salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et parmi les salariées ou salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal suite à une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariées ou salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- c) elle s'adresse à l'ensemble des salariées ou salariés, par affichage, conformément à la clause 7-1.10;

7-1.03

(suite)

- d) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
- e) elle s'adresse au Bureau provincial de relocalisation qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;
- f) elle comble le poste en choisissant, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail;
- g) elle comble le poste en choisissant, parmi les salariées ou salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, autres que ceux visés au paragraphe d) précédent;
- h) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés visés par les articles 10-2.00 et 10-3.00 de la convention qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.05 ou 10-3.08, selon le cas; de plus, la salariée ou le salarié bénéficié du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied;
- i) elle comble le poste en choisissant parmi les salariées ou salariés visés par l'article 10-1.00 de la convention, qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-1.10, et parmi les salariées ou salariés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, à la condition qu'elles ou ils aient avisé la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des salariées ou salariés à l'essai; de plus, la salariée ou le salarié visé par l'article 10-1.00 bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied et la salariée ou le salarié temporaire en bénéficie pour une période de douze (12) mois après la fin de son emploi;
- j) elle s'adresse au Bureau provincial de relocalisation qui peut lui référer une salariée ou un salarié régulier d'une autre commission mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- k) elle peut offrir le poste à toute autre candidate ou tout autre candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles de la candidate ou du candidat refusé à l'une des étapes prévues à cette clause.

7-1.04 Lorsqu'une salariée ou un salarié, bénéficiant du droit de réintégrer son territoire municipal dans le cadre du paragraphe a) de la clause 7-1.03 refuse un poste qui lui est offert dans ce cadre, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à son droit de réintégration.

7-1.05 Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe c) de la clause 7-1.03, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps complet, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle la salariée ou le salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

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

Dans le cadre du paragraphe c) de la clause 7-1.03, la présente clause ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.15.

7-1.06 Pour bénéficier du paragraphe h) de la clause 7-1.03, les salariées ou salariés concernés doivent aviser la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des salariées ou salariés à l'essai; cet avis doit être donné au moment où la commission procède à l'affichage conformément au paragraphe c) de la clause 7-1.03.

Les salariées ou salariés visés aux paragraphes h) et i) de la clause 7-1.03, à l'exception de la salariée ou du salarié temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai sont réputés demeurer des salariées ou salariés couverts par l'article 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00 selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, cette salariée ou ce salarié 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 de leur poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des dispositions contenues à l'article 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00.

7-1.07 La salariée ou le salarié ou la personne rétrogradée par application du paragraphe b) de la clause 7-1.03, bénéficie des dispositions des clauses 7-3.08 et 7-3.09.

7-1.08 Dans les cas prévus à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié ou la personne visée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Si plus d'une candidate ou d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des salariées ou salariés visés aux paragraphes a), b), c), d), e) et g) de la clause 7-1.03 ou suivant la durée d'emploi dans le cas des salariées ou salariés visés au paragraphe h) de cette même clause.

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

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

7-1.09 Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes b), d), e), f), g) et i) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité, ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

7-1.10 L'avis par affichage comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois, le titre de la supérieure ou du supérieur immédiat, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service, de l'école ou du centre d'éducation des adultes; l'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom de la ou du responsable à qui elle doit être transmise.

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

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

- 7-1.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom des candidates ou candidats et leur ancienneté en indiquant celle ou celui qui a été choisi.
- 7-1.12 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures.
- 7-1.13 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.08, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit de la candidate ou du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif, les postes de la sous-catégorie des emplois de para-technicienne ou para-technicien et pour les postes de la catégorie de soutien manuel. Cependant, les salariées ou salariés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'elles ou ils détiennent.
- 7-1.14 La salariée ou le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.
- 7-1.15 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- La salariée ou le salarié promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.
- L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et la salariée ou le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Une salariée ou un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.
- 7-1.16 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède comme suit:
- A) Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables:

7-1.16 A) (suite)

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

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

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

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

- B) Si la durée prévue de la vacance est de moins de dix (10) jours ouvrables:
 - a) elle procède suivant le sous-paragraphe a) du paragraphe A) précédent;

7-1.16 (suite)

- b) à défaut, la commission procède suivant le sous-paragraphe e) du paragraphe A) précédent ou, à son choix elle peut embaucher une salariée ou un salarié temporaire;

La salariée ou le salarié concerné ne peut obtenir le poste que si elle ou il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

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

- a) elle offre l'emploi à une salariée ou un salarié en disponibilité ou à une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- b) à défaut, la commission offre l'emploi à une salariée ou un salarié mis à pied depuis moins de deux (2) ans. Dans ce cas, cette salariée ou ce salarié n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
- c) à défaut, la commission peut faire appel à une salariée ou un salarié temporaire.

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

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

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

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

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

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

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 La salariée ou le salarié dont la nature du travail est telle qu'elle ou il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00.

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

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

7-2.02 Après consultation avec le syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.

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

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

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

7-2.05 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, la salariée ou le salarié le réintègre au terme de la période de mise à pied temporaire.

7-2.06 En outre, la salariée ou le salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes:

- a) elle ou il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant, le cas échéant, au cours de sa période de service actif;
- b) aux fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.08 et 5-6.09, elle ou il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-3.01 Sous réserve de l'article 7-1.00 la commission ne peut effectuer d'abolition de poste que le premier juillet de l'année financière.

Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

7-3.02 La commission peut assigner à d'autres salariées ou salariés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli. Cette assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des salariées ou salariés.

7-3.03 Lorsque, dans le cadre de la clause 7-3.01, la commission a l'intention de procéder à une abolition de poste, elle avise le syndicat:

- a) de l'identification du poste jugé en surplus;
- b) du nom et du statut de la ou du titulaire du poste jugé en surplus;
- c) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

La salariée ou le salarié dont le poste est aboli est, selon son statut, réaffecté dans un autre poste, mis à pied, mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.04

La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins soixante (60) jours avant la date établie conformément à la clause 7-3.01, dans le cas du premier paragraphe de cette clause, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du deuxième (2e) paragraphe.

Suite à cette consultation:

- a) la commission identifie les postes qu'elle abolit;
- b) elle avise par écrit la salariée ou le salarié dont le poste est aboli au moins quarante-cinq (45) jours avant la date prévue au paragraphe c) de la clause 7-3.03 et elle ou lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06; la salariée ou le salarié doit communiquer sa décision par écrit dans les trois (3) jours suivant la réception de cet avis; la commission et le syndicat peuvent convenir que les choix des salariées ou salariés soient communiqués à la commission lors d'une rencontre regroupant les salariées ou salariés concernés.

Pour toute autre salariée ou tout autre salarié ayant un choix à exercer, conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, la commission lui indique les choix qui s'offrent à elle ou lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 et la salariée ou le salarié communique sa décision dans le délai prévu au paragraphe précédent;

- c) la salariée ou le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date prévue au paragraphe c) de la clause 7-3.03;
- d) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au deuxième paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe b) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe c) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
- e) la salariée ou le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
- f) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date prévue au paragraphe c) de la clause 7-3.03.

7-3.05

LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT À LA SALARIÉE OU AU SALARIÉ DONT LE POSTE EST ABOLI AINSI QU'À LA SALARIÉE OU AU SALARIÉ QUI EST DÉPLACÉ, SOUS RÉSERVE DU PARAGRAPHE B) DE LA CLAUSE 7-3.06

- a) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié à l'essai, son emploi prend fin;
- b) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié régulier non permanent, elle ou il doit choisir, entre:

1) être réaffecté dans un poste vacant de sa classe d'emplois sous réserve de l'application des paragraphes a), et b) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

2) déplacer, dans sa classe d'emplois la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté;

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir entre:

3) être réaffecté dans un poste vacant d'une autre classe d'emplois sous réserve de l'application des paragraphes a) et b) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause; ou

4) déplacer la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois;

À défaut, elle ou il est mis à pied.

- c) s'il s'agit d'une salariée ou d'un salarié permanent, elle ou il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre:

1) être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03; ou

2) déplacer la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté;

À défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il doit choisir dans une autre classe d'emplois, entre:

3) être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03; ou

4) déplacer la salariée ou le salarié qui possède le moins d'ancienneté.

À défaut de pouvoir exercer un de ces choix, elle ou il est mis en disponibilité.

7-3.06 Dans les cas prévus à la clause 7-3.05:

- a) le poste vacant est celui que la commission entend combler;
- b) la salariée ou le salarié déplacé par application de la clause 7-3.05 bénéficie des dispositions contenues à cette clause sauf qu'elle ou il ne peut déplacer, le cas échéant, que la salariée ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois, ou à défaut, d'une autre classe d'emplois, selon le cas;

Malgré l'alinéa qui précède, lorsque l'application de la clause 7-3.05 a pour effet d'offrir à une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet de déplacer une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel, la salariée ou le salarié occupant un poste à temps complet peut alors déplacer la salariée ou le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois occupant un poste à temps complet.

- c) le choix d'une salariée ou d'un salarié d'en déplacer une ou un autre s'effectue dans sa localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission.

La localité signifie le territoire municipal ou le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention.

Le syndicat doit informer la commission par écrit, de son choix dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention. A défaut d'avis, localité signifie le territoire de la commission.

- d) la salariée ou le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- e) si un poste comporte, outre les exigences ou les qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- f) une salariée ou un salarié ne peut en déplacer une ou un autre que si elle ou il possède plus d'ancienneté que cette dernière ou ce dernier;
- g) seul la salariée ou le salarié détenant un poste au sens de la clause 1-2.18 peut être déplacé;
- h) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 ou de la présente clause ne peut entraîner une promotion;

7-3.06 (suite)

- i) lorsqu'une salariée ou un salarié régulier non-permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe b) de la clause 6-2.15;
- j) lorsqu'une salariée ou un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08, sous réserve de la clause 7-3.14.
- k) dans le cas où une salariée ou un salarié est tenu de déplacer, en vertu de la clause 7-3.05, une salariée ou un salarié de sa classe d'emplois dont le poste a été touché par un changement technologique ou un changement de logiciel durant les deux (2) années précédant la date effective où la salariée ou le salarié effectue le déplacement, les modalités suivantes s'appliquent:
 - lorsque les exigences particulières pour combler le poste sont reliées exclusivement aux changements technologiques ou aux changements de logiciel, cette salariée ou ce salarié ne peut se voir refuser le poste pour le seul motif qu'elle ou il ne rencontre pas ces exigences particulières;
 - cette salariée ou ce salarié s'engage à participer aux activités lui permettant de satisfaire à ces exigences.

7-3.07

Lorsque par application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, une salariée ou un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet, ou déplace une salariée ou un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cette salariée ou ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.08

La salariée ou le salarié permanent qui n'a d'autre choix que d'être affecté dans un poste qui constitue pour elle ou lui une rétrogradation, par application du paragraphe b) de la clause 7-1.03, des clauses 7-3.05 et 7-3.06 ou du sous-alinéa a) du paragraphe B) de la clause 7-3.17 de la convention et des mêmes clauses de la convention collective 1986-1988, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférent.

Il en est de même pour la salariée ou le salarié permanent qui a été rétrogradé par application de la clause 7-3.05 ou du paragraphe a) de la clause 7-3.13 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

- 7-3.09 La salariée ou le salarié mentionné à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.03.
- 7-3.10 Lorsque suite à l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention, une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, elle ou il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'elle ou il occupe, si elle ou il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors de cette réaffectation sur une base temporaire, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de la salariée ou du salarié par des tâches du personnel de soutien en relation avec ses qualifications.
- La présente clause s'applique également à la salariée ou au salarié qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.
- 7-3.11 La salariée ou le salarié visé à la clause précédente, tant qu'elle ou il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.
- 7-3.12 Dans le cas où une salariée ou un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps complet, à caractère cyclique ou saisonnier, elle ou il bénéficie de la protection salariale suivante:
- elle ou il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;
- toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la salariée ou du salarié progresse.
- 7-3.13 La salariée ou le salarié visé à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 sur un poste à temps complet qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14

Lorsqu'une salariée ou un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont elle ou il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, elle ou il perd alors tous les bénéfices inhérents à ce droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à l'article 6-2.15 s'appliquent à la salariée ou au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour elle ou lui une rétrogradation en outre:

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

7-3.15

Une salariée ou un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

7-3.16

Mesures visant à réduire le nombre de salariées ou salariés en disponibilité

A) Préretraite

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé la salariée ou le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'elle ou il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant la salariée ou le salarié en cause;
- c) seul y est admissible, la salariée ou le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (soixante-cinq (65) ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;

7-3.16 A) (suite)

- d) à la fin de ce congé avec traitement, la salariée ou le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de salariées ou salariés en disponibilité.

B) Prime de séparation

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

La commission peut également accorder une prime de séparation à une salariée ou un salarié mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, la salariée ou le salarié concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où la salariée ou le salarié permanent a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la salariée ou le salarié concerné au moment où elle ou il a démissionné de la commission.

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

C) Transfert de droits

Lorsqu'une salariée ou un salarié, qui n'est pas en disponibilité, est engagé par une autre commission et que sa démission permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

7-3.16

(suite)

D) Prime de relocalisation volontaire

La salariée ou le salarié mis en disponibilité qui accepte, dans le secteur de l'éducation, un poste situé à une distance de plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, a droit à une prime de relocalisation volontaire, si la relocalisation implique son déménagement.

La prime de relocalisation volontaire est égale à l'équivalent de quatre (4) mois de traitement si la relocalisation a lieu dans une des régions scolaires 1, 8 ou 9 à partir d'une autre région scolaire que celle de son nouveau lieu de travail. Dans les autres cas, la prime de relocalisation volontaire est équivalente à deux (2) mois de traitement.

La commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à la salariée ou au salarié permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité.

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

La salariée ou le salarié relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, elle ou il a droit à :

- 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;
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.17

Droits et obligations de la salariée ou du salarié

A) Droits de la salariée ou du salarié

- a) Tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- b) Lorsqu'elle ou il accepte un poste dans une autre commission en vertu de la présente clause, elle ou il n'est pas soumis à la période d'essai.
- c) Lorsqu'elle ou il est relocalisé en vertu de la présente clause, elle ou il transporte chez son nouvel employeur son statut de salariée ou salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- d) La salariée ou le salarié relocalisé par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.16 ou du sous-alinéa e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission 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.

B) Obligations de la salariée ou du salarié

- a) La salariée ou le salarié en disponibilité, à qui sa commission ou une autre commission offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes:
 - 1) dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission, et si ce poste comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'elle ou il occupait au moment de sa mise en disponibilité;

7-3.17 B) (suite)

2) Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;

- si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission; et si ce poste comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail.

Dans les cas où une salariée ou un salarié doit ainsi accepter un poste, elle ou il bénéficie des clauses 7-3.08 et 7-3.09, le cas échéant, et la clause 7-3.14 s'applique.

Dans les cas où une salariée ou un salarié en disponibilité accepte volontairement tout autre poste qui lui est offert, elle ou il bénéficie, le cas échéant, des clauses 7-3.08, 7-3.09, 7-3.10, 7-3.11, selon le cas, et la clause 7-3.14 s'applique.

Le défaut pour une salariée ou un salarié d'accepter un poste ainsi offert dans les dix (10) jours de l'offre écrite constitue une démission de sa part.

- b) La salariée ou le salarié en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande. Si elle ou il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, elle ou il est considéré comme ayant démissionné.
- c) La salariée ou le salarié en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- d) Tant qu'elle ou il demeure en disponibilité, elle ou il est tenu d'effectuer des tâches d'une classe d'emplois de sa catégorie d'emploi que la commission lui assigne, lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la classe d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cette salariée ou ce salarié à la date de sa mise en disponibilité. Cette assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

7-3.17 B) (suite)

e) La salariée ou le salarié régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme salariée ou salarié régulier et mis à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période, elle ou il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. À défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.

C) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par la poste recommandée constitue une preuve "prima facie" servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

7-3.18

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions.

Dans le cas où une salariée ou un salarié exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où elle ou il reçoit généralement ses directives et où elle ou il doit rendre compte de ses activités; dans ce dernier cas, si la salariée ou le salarié concerné reçoit ses directives dans plusieurs lieux, le lieu de travail aux fins d'application de l'article 7-3.00 est celui que la commission détermine pour la durée de la convention; la commission informe par écrit la salariée ou le salarié et le syndicat du lieu de travail ainsi déterminé.

Aux fins d'application de l'article 7-3.00, voie routière désigne le plus court chemin public normalement utilisé.

7-3.19

Obligations de la commission

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

La commission qui embauche une personne référée par le Bureau provincial de relocalisation lui reconnaît son statut de salariée ou salarié régulier ou, selon le cas, sa permanence, sa banque de congés de maladie non monnayables, son échelon de traitement, sa date d'avancement d'échelon et l'ancienneté qu'elle avait à son départ.

7-3.19 (suite)

La commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom des salariées ou salariés qu'elle met en disponibilité ainsi que du nom des salariées ou salariés réguliers non permanents ayant complété au moins une (1) année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.20

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 la Loi sur l'instruction publique, la salariée ou le salarié régulier ou la salariée ou le salarié permanent, qui est affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus cet enseignement, elle ou il peut demeurer à l'emploi de celle-ci à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité à cause de cet accord.

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

7-3.21

Sur demande, le Bureau provincial de relocalisation transmet au syndicat, un relevé des postes à combler par voie d'engagements de même qu'un relevé des salariées ou salariés en disponibilité, des salariées ou salariés réguliers mis à pied inscrits sur les listes; ces listes ne sont transmises que si elles sont disponibles.

7-3.22

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 salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés réguliers permanents si la cause de cette abolition provient de cette fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, cette nouvelle commission, cette commission annexante ou cette 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 salariées ou salariés réguliers ou de salariées ou salariés réguliers permanents.

7-4.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01 Les dispositions suivantes concernent la salariée ou le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001).

La salariée ou le salarié victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., Chapitre A-3) ainsi que par l'article concernant les accidents de travail des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cette salariée ou ce salarié bénéficie en faisant les adaptations nécessaires des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article.

7-4.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la loi sont applicables à la commission.

Définitions

7-4.03 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient:

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

7-4.03

(suite)

- e) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., Chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.
- Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de la salariée ou du salarié qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de la salariée ou du salarié ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;
- g) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;
- h) professionnelle ou professionnel de la santé: une professionnelle ou un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., Chapitre A-29).

Dispositions diverses

7-4.04

La salariée ou le salarié doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'immeuble où elle ou il travaille, lorsqu'elle ou il en est capable, ou sinon dès que possible. Elle ou il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale, conforme à la loi, si la lésion professionnelle dont elle ou il est victime la ou le rend incapable d'exercer son emploi au-delà de la journée où elle s'est manifestée.

7-4.05

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant une salariée ou un salarié, dès que porté à la connaissance de la commission.

7-4.06

La salariée ou le salarié peut être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical lors de toute rencontre avec la commission concernant une lésion professionnelle dont elle ou il est victime; dans ce cas, la représentante ou le représentant syndical peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, après en avoir obtenu l'autorisation de sa supérieure ou son supérieur immédiat; cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

7-4.07

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

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

La salariée ou le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où elle ou il ne peut exprimer son choix, elle ou il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission. Toutefois pour la salariée ou le salarié qui n'a pu exprimer son choix, elle ou il peut changer pour un autre établissement de santé, de son choix, le tout dans la mesure prévue par la loi.

La salariée ou le salarié a droit aux soins de la professionnelle ou du professionnel de la santé de son choix.

7-4.08

Malgré la clause 5-3.38, la commission peut exiger d'une salariée ou d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celle-ci ou celui-ci se soumette à l'examen d'une professionnelle ou d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, en donnant les raisons qui l'incitent à le faire, conformément à la loi. Elle assume le coût de l'examen et les frais de déplacement conformément aux normes prévues à la clause 6-5.01.

Régimes collectifs

7-4.09

La salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.25.

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

L'exonération mentionnée au paragraphe précédent cesse lors de la consolidation de la lésion professionnelle ou lors de l'assignation temporaire mentionnée à la clause 7-4.15.

7-4.10 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si la salariée ou le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

Par contre, pour cette salariée ou ce salarié qui recevrait de la Commission de la santé et de la sécurité du travail une indemnité de remplacement du revenu inférieure à la prestation qu'elle ou il aurait reçue par application de la clause 5-3.32, le régime d'assurance-salaire prévu à cette clause s'applique pour combler cette différence si la salariée ou le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans ce cas, la date du début de cette absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-4.11 La salariée ou le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse de congés de maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-4.24. Il en est ainsi pour la partie de journée au cours de laquelle se manifeste la lésion professionnelle.

Traitement

7-4.12 Tant et aussi longtemps qu'une salariée ou un salarié a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle ou il a droit à son traitement, comme si elle ou il était en fonction, sous réserve de ce qui suit:

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la salariée ou le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00.

7-4.13 Sous réserve de la clause 7-4.12, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement de revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Une salariée ou un salarié qui, suite à un avis doit s'absenter de son travail pour comparaître à un bureau de révision, à un arbitrage médical ou à la Commission d'appel en matières de lésions professionnelles, obtient de la commission la permission de s'absenter sans perte de traitement pour le temps requis par l'autorité compétente, après avoir avisé sa supérieure ou son supérieur immédiat au moins quarante-huit (48) heures avant la date prévue de l'absence et en fournissant si requis par l'employeur, une pièce justificative à cet effet.

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

Droit de retour au travail

7-4.14 Lorsque la salariée ou le salarié est informé par sa ou son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont elle ou il a été victime et du fait qu'elle ou il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle ou il n'en garde aucune, elle ou il doit aussitôt en informer la commission.

7-4.15 La commission peut assigner temporairement un travail à une salariée ou un salarié en attendant qu'elle ou il redevienne capable de réintégrer son poste ou emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, lorsque la ou le médecin qui est chargé de la salariée ou du salarié est consentant, le tout dans la mesure prévue par la loi.

7-4.16 La salariée ou le salarié qui, suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'elle ou il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.

7-4.17 La salariée ou le salarié visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'elle ou il en a été déplacé par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent disponible et que la commission entend combler dans la mesure où elle ou il a droit d'obtenir ce poste par application l'article 7-3.00 de la convention.

7-4.18 La salariée ou le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-4.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

7-4.19 Les droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.

Lorsque la commission refuse à une salariée ou un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 pour le motif que cette salariée ou ce salarié aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'elle ou il aurait autrement perdu son emploi si elle ou il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cette salariée ou ce salarié avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.

7-4.20 L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 est sujet aux modalités et conditions suivantes:

- a) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- b) la salariée ou le salarié soumet sa candidature par écrit;
- c) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, la salariée ou le salarié obtient le poste si elle ou il possède plus d'ancienneté que les autres salariées ou salariés ou personnes concernés;
- d) la salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- e) l'accès à ce poste par la salariée ou le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape c) de la clause 7-1.03;
- f) le droit de la salariée ou du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-4.21 La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie d'une période d'adaptation de trente (30) jours ouvrables; au terme de cette période, cette salariée ou ce salarié ne peut conserver le poste si la commission détermine qu'elle ou il ne peut s'acquitter convenablement de ses tâches.

Lorsque la salariée ou le salarié ne peut ainsi conserver son poste, elle ou il redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-4.18, comme si elle ou il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-4.22 La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.17 conserve le traitement qu'elle ou il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-4.23 La salariée ou le salarié qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste, et ce, malgré toute disposition contraire.

En cas de rétrogradation, la salariée ou le salarié bénéficie du paragraphe b) de la clause 6-2.15. Toutefois, lorsqu'une indemnité de remplacement du revenu est versée à la salariée ou au salarié, celle-ci réduit les sommes à être versées à la salariée ou au salarié de par l'application du paragraphe b) de la clause 6-2.15.

7-4.24 Lorsqu'une salariée ou un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-8.00 de la convention et auxquelles elle ou il a droit le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où cette salariée ou ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

7-5.01 La salariée ou le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir un poste à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'elle ou il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Elle ou il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-5.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cette salariée ou ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.

Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cette salariée ou ce salarié permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant cette mise à pied, cette salariée ou ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

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

7-5.03 À compter de la date où la salariée ou le salarié visé à la clause 7-5.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-5.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier ou d'attribuer un poste à une salariée ou un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-5.05 Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-5.02, s'applique à la salariée ou au salarié permanent visé par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.

7-6.00 TRAVAIL À FORFAIT

7-6.01 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 parmi les salariées ou salariés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'une salariée ou d'un salarié régulier.

De plus, dans le cas où le nombre de salariées ou salariés en disponibilité dans les classes d'emplois pertinentes (y compris les salariées ou salariés en disponibilité pour qui cette réaffectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique

7-6.01 (suite)

qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en disponibilité en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex.: entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou plusieurs des salariées ou salariés en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des deux (2) alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces deux (2) alinéas sont respectées.

7-6.02

Dans le cas où le nombre de salariées ou salariés permanents mis à pied dans le cadre de l'article 7-5.00 qui travaillaient dans les classes d'emplois pertinentes permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme à ce contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces salariées ou salariés en remplacement du sous-traitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs immeubles de la commission (ex.: entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par immeuble.

Aux fins d'application de l'alinéa qui précède, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'un ou plusieurs de ces salariées ou salariés.

Il est entendu qu'aux fins d'application des alinéas qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues à ces alinéas sont respectées.

La présente clause s'applique malgré la clause 7-1.03. La salariée ou le salarié doit posséder les qualifications et répondre aux exigences déterminées par la commission pour le poste concerné.

- 7-6.03 La salariée ou le salarié visé par la clause 7-6.02 doit produire une attestation de sa ou son médecin traitant à l'effet qu'un retour au travail peut s'effectuer. L'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste concerné.
- 7-6.04 Sur demande du syndicat, la commission lui fournit annuellement l'identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emplois couvertes par le certificat d'accréditation.

CHAPITRE 8-0.00. CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 La salariée ou le salarié à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul prévu à l'article 8-1.00 de la convention collective 1986-1988.

A compter de la date de la signature de la convention, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de toute salariée ou tout salarié régulier, dans l'un ou l'autre des postes de 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 année, en mois et en jours.

L'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié, qui appartient à un groupe de salariées ou salariés différent de celui 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 ou manuel, ni aux fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi.

8-1.03 La salariée ou le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle ou il est en service actif;
- b) lorsqu'elle ou il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'elle ou il est absent du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'elle ou il est absent 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;
- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;

8-1.03 (suite)

- f) lorsqu'elle ou il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou études, sous réserve que si elle ou il applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'elle ou il l'obtient, elle ou il 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 ou il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur tel que prévu à l'article 7-2.00;
- h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation de ce congé;
- i) lorsqu'elle ou il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04 La salariée ou le salarié régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle ou il 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 ou il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'elle ou il est absent 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 salariée ou un salarié régulier perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée au paragraphe b) de la clause 8-1.04;
- c) lorsqu'elle ou il 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 et l'affiche dans ses immeubles pour une période de quarante-cinq (45) jours ou la transmet à chaque salariée ou salarié. Une copie de la liste est transmise au syndicat.
- 8-1.07 La liste d'ancienneté prévue à la clause 8-1.06 est calculée au 30 juin précédent.
- 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 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 lorsqu'elle n'est pas affichée ou à l'expiration de la période d'affichage, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'une salariée ou un salarié acquiert le statut de salariée ou salarié régulier après la date de la signature de la convention, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle ou il a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.
- Pour la salariée ou le salarié visé à l'alinéa précédent, est aussi reconnue à titre d'ancienneté en vertu du présent article, toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention de ce statut, à titre de salariée ou salarié visé à la clause 1-2.28 ou à l'article 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00, et ce rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.
- La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.
- 8-1.12 L'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00

SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01

a) Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 75), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 75).

8-2.02

Malgré la clause 8-2.01, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou gardienne ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.04 et 8-2.05. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.03

Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.

8-2.04

La salariée ou le salarié a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.05

La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

8-2.06

Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent ces changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à la salariée ou au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Une salariée ou un salarié ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle, ce grief est fixé et entendu en priorité.

8-2.06 (suite)

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les salariées ou salariés au taux des heures supplémentaires prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire normale.

À moins d'entente écrite contraire entre le syndicat et la commission, aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux salariées ou salariés des heures brisées.

8-2.07 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux salariées ou salariés 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 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution en vigueur à la commission à la date de la signature de la convention prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 et l'horaire de travail est adapté en conséquence. À défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour une salariée ou un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la Loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

8-3.00 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

8-3.01 Tout travail expressément requis par la supérieure ou le supérieur immédiat et effectué par une salariée ou un salarié, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme des heures supplémentaires.

8-3.02 Les heures supplémentaires sont accordées à la salariée ou au salarié qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une salariée ou un salarié dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03 Si les heures supplémentaires peuvent être effectuées indifféremment par plus d'une salariée ou d'un salarié d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de les répartir le plus équitablement possible entre les salariées ou salariés d'un même bureau, école, centre d'éducation des adultes ou division territoriale.

8-3.04 Une salariée ou un salarié peut être exempté d'effectuer un travail en heures supplémentaires, lorsqu'elle ou il en est requis, si la commission trouve une autre salariée ou un autre salarié de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en heures supplémentaires sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

Si aucune autre salariée ou aucun autre salarié de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne une salariée ou un salarié apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.

8-3.05 Pour les heures supplémentaires effectuées, la salariée ou le salarié bénéficie:

- a) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- b) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en heures supplémentaires;
- c) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en heures supplémentaires.

8-3.06 La commission et la salariée ou le salarié conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et la salariée ou le salarié, dans les soixante (60) jours de la date où le travail en heures supplémentaires a été effectué, sur le moment où le congé prévu aux paragraphes a), b) et c) de la clause précédente peut être pris, les heures supplémentaires sont rémunérées selon les taux prévus à la clause 8-3.07.

Lorsque la commission et la salariée ou le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part de la salariée ou du salarié, le travail en heures supplémentaires est alors, au choix de la salariée ou du salarié, rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07 ou pris en congé conformément aux paragraphes a), b) et c) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et la salariée ou le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07 Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que les heures supplémentaires soient rémunérées selon les taux suivants:

- a) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 8-3.05;
- b) au taux horaire double (200 p. cent) dans les cas prévus au paragraphe c) de la clause 8-3.05.

8-3.08 Lorsqu'une salariée ou un salarié est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle ou il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et la salariée ou le salarié peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09 Lorsque les heures supplémentaires sont payées conformément à ce qui précède, elles doivent l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

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

8-4.02

Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment une salariée ou un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et la salariée ou le salarié. Au cours de cette rencontre, la commission informe la salariée ou le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. A cette fin, la salariée ou le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, la salariée ou le salarié et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale de la commission.

Suite à toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer la salariée ou le salarié de sa décision finale, par un avis écrit et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque une salariée ou un salarié faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer une salariée ou un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cette salariée ou ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où elle ou il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle ou il doit être accompagné d'une représentante ou d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Le fait pour le syndicat ou la salariée ou le salarié de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

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

- 8-4.04 La salariée ou le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical; de plus, sur autorisation écrite de la salariée ou du salarié, et spécifique pour chaque fois, la représentante ou le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'une salariée ou d'un salarié deux (2) autres fois dans l'année.
- 8-4.05 La salariée ou le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, la salariée ou le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.
- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de la salariée ou du salarié. Pendant cette suspension, elle ou il maintient ses contributions aux différents régimes contributifs prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de la salariée ou du salarié que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre la salariée ou le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal ou une ou un arbitre et des faits à son origine.
- 8-4.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 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 des griefs, la commission ne verse à la salariée ou au salarié ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. La salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. À défaut, la salariée ou le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique de santé et sécurité pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés.

8-5.02 La salariée ou le salarié doit:

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.03 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariées et salariés; elle doit notamment:

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

- 8-5.04 La mise à la disposition des salariées ou salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariées ou salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 8-5.05 Lorsqu'une salariée ou un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, elle ou il doit aussitôt en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat ou une représentante ou un représentant autorisé de la commission.
- Dès qu'elle ou il est avisé, la supérieure ou le supérieur immédiat ou, le cas échéant, la représentante ou le représentant autorisé de la commission convoque la représentante ou le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.09, si elle ou il est disponible ou, dans un cas d'urgence, la déléguée ou le délégué syndical de l'immeuble concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter la supérieure ou le supérieur immédiat ou la représentante ou le représentant autorisé de la commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, la représentante ou le représentant syndical ou, le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement.
- 8-5.06 Le droit d'une salariée ou d'un salarié mentionné à la clause 8-5.05 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicable à la commission et sous réserve des modalités y prévues, le cas échéant.
- 8-5.07 La commission ne peut imposer à la salariée ou au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'elle ou il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.05.
- 8-5.08 Rien dans la convention n'empêche la représentante ou le représentant syndical, ou le cas échéant, la déléguée ou le délégué syndical, d'être accompagné d'une conseillère ou d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.05; toutefois, la commission ou ses représentantes ou représentants doivent être avisés de la présence de cette conseillère ou ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.09 Le syndicat peut désigner expressément l'une de ses représentantes ou l'un de ses représentants au comité de relations de travail ou au comité spécifique de santé et sécurité le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; cette représentante ou ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé sa supérieure ou son supérieur immédiat, sans perte de traitement y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.05;
- b) pour accompagner une inspectrice ou un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une salariée ou d'un salarié.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses salariées ou salariés tout uniforme ou vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la loi et les Règlements.

En outre la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à la salariée ou au salarié tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

8-6.02 Les uniformes ou vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme, vêtement, articles, ou vieilles chaussures sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme, vêtement, articles, ou chaussures de sécurité doivent être remplacés.

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

8-6.04 Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

8-6.05 Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure d'arbitrage, sans assesseure ou assesseur.

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 sa modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à une salariée ou un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

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

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

a) la nature du changement;

b) l'école, le centre d'éducation des adultes ou le service concerné;

c) la date prévue d'implantation;

d) la salariée ou le salarié ou le groupe de salariées ou salariés concerné.

8-7.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariées ou salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-7.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-7.06 La salariée ou le salarié dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; cet entraînement ou formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-7.07 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

8-7.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 9-1.01 Toute salariée ou tout salarié, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec sa supérieure ou son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, si elle ou il le désire, de sa représentante ou son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la salariée ou au salarié.
- 9-1.02 C'est le ferme désir des parties de régler, dans les plus brefs délais possibles, tout grief relatif à l'application et à l'interprétation de la convention.
- 9-1.03 Dans les cas de griefs, la commission et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure prévue ci-après:

a) 1ère étape

La salariée ou le salarié soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désigné, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

Les représentantes ou représentants du syndicat et les représentantes ou 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 salariée ou au salarié, ni au syndicat.

Afin de participer à cette rencontre, trois (3) représentantes ou représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

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 une copie à la salariée ou au salarié. Cet écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

9-1.03 (suite)

b) 2ième étape

En cas de réponse écrite insatisfaisante ou en l'absence de réponse ou si la réponse de la commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

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

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, à moins d'une entente écrite du contraire. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

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

9-1.06 L'avis de grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à 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 salariée ou un salarié ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCEDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier sous-alinéa du paragraphe a) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé.

Toutefois, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis par télégramme, télécopieur ou téléscrip-teur et, à la reprise du service postal, 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 une ou un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

MÉNARD, Jean-Guy, arbitre en chef;

BLOUIN, Rodrigue
BOISVERT, Marc
FOISY, Claude H.
FORTIER, François G.
FRUMKIN, Harvey
HAMELIN, François

LADOUCEUR, André
LEFEVRE, Bernard
MOALLI, Emile
SABOURIN, Diane
TOUSIGNANT, Lyse

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

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

Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
Palais de justice
300, boulevard Jean Lesage
5e étage, bureau 512
Québec, QC
G1K 8K6

9-2.03 Lors d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, une assesseure ou un assesseur est désigné par la Centrale et une ou un autre conjointement par le CPNCP et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

L'assesseure ou l'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant une ou un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et la convention.

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

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, au CPNCP, au Ministère, à la commission concernée et à l'ACSPQ.

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, la greffière ou le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentantes ou représentants des parties à l'entente nationale;
- b) nomme une ou un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- d) réfère tout grief devant une ou un arbitre ou une ou un arbitre assisté d'assesseures ou d'assesseurs conformément à la clause 9-2.02.

Le greffe avise les arbitres, les assesseures ou assesseurs, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP, le Ministère et l'ACSPQ.

- 9-2.07 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, et en informe le greffe lequel en avise les assesseures ou assessesurs, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP et le Ministère et l'ACSPQ. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseures ou assessesurs.
- 9-2.08 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, elle ou il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- En cas d'incapacité d'agir d'une assesseure ou d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme une remplaçante ou un remplaçant.
- 9-2.09 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseure ou l'assesseur représente ne désigne pas une remplaçante ou un remplaçant dans les délais qu'elle ou il indique.
- 9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'elle ou il juge appropriées.
- 9-2.11 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante 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.
- Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- 9-2.12 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.13 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'une assesseure ou d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.
- 9-2.14 L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- L'arbitre en chef ne peut confier un grief à une ou un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.

- 9-2.15 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- L'assesseur ou l'assesseur peut faire un rapport distinct qui est joint à la sentence.
- L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.
- Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseuses ou assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, au CPNCP, au Ministère, et l'ACSPQ en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.
- 9-2.16 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'elle ou il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.
- 9-2.17 L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.
- 9-2.18 Sous réserve des articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour une salariée ou un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-2.19 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par la salariée ou le salarié durant la période où elle ou il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 9-2.20 L'arbitre en chef choisit la greffière ou le greffier en chef.

9-2.21 A) Frais et honoraires des arbitres

La commission et le syndicat peuvent convenir par écrit que les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale prévue à l'annexe X; dans ce cas, les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés et partagés dans la proportion suivante: soixante-dix (70) p. cent par la commission et trente (30) p. cent par le syndicat.

À défaut d'accord écrit selon le paragraphe précédent, les griefs sont soumis à la procédure prévue au présent article et les frais et honoraires de l'arbitre en chef et des arbitres sont à la charge du Ministère.

B) Frais du greffe

Les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.22 Les assesseurs ou assesses sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'elles ou ils représentent.

9-2.23 Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, la ou le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs ou assesses avant le début du délibéré.

9-2.24 À la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner une ou un témoin conformément au Code du travail.

9-3.00 MÉSÉSENTENTE

9-3.01 Toute méséentente définie à la clause 1-2.11, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINES SALARIÉES OU CERTAINS SALARIÉS

10-1.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.01 Les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous l'autorité de la commission:

- A) à la salariée ou au salarié y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- B) à la personne qui, n'étant pas une salariée ou un salarié régulier de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit:

- a) Pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif:

elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen* de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;

- b) pour la salariée ou le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel:

elle ou il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;

- c) si la salariée ou le salarié bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;

* Taux horaire moyen: taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

10-1.01 (suite)

- d) la salariée ou le salarié qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe a) ou b) précédent.
- e) si une salariée ou un salarié reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre la commission et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
- f) l'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-1.02 Cet article ne s'applique pas à la salariée ou au salarié travaillant au service d'éducation des adultes qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.03 Lorsqu'une salariée ou un salarié est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions prévues à l'article 6-9.00 pour la location et prêt de salles s'appliquent.

10-1.04 La salariée ou le salarié travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
 - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11,
 - 1-2.12, 1-2.14, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22,
 - 1-2.24, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.32,
 - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 D) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance.

10-1.04 (suite)

- 3-1.00 Représentations syndicales
- 3-2.00 Réunion de comités conjoints
- 3-3.00 Libérations syndicales (les clauses 3-3.03 à 3-3.08 inclusivement)
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations de travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe IV de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03 i) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06 Le deuxième (2e) alinéa
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Arrangements locaux
- 11-3.00 Impression et traduction
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe VI Droits parentaux

10-1.05. Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-1.06 Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, elle procède à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariées ou salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des salariées ou salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

La salariée ou le salarié qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle ou il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La salariée ou le salarié qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

- 10-1.07 Suite à l'affichage prévue à la clause précédente, la commission choisit parmi les salariées ou salariés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant:
- a) elle rappelle au travail les salariées ou salariés visés au paragraphe b) de la clause 10-1.01 qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi.
 - b) elle choisit parmi les salariées ou salariés réguliers occupant un poste à temps partiel;
 - c) elle choisit parmi les autres salariées ou salariés de la commission visés au paragraphe a) de la clause 10-1.01;
- À défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.
- 10-1.08 Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier le travail à une salariée ou un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.
- 10-1.09 La salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.10 La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.11 La salariée ou le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.
- 10-1.12 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes. Malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1er juillet 1986.
- 10-1.13 La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.
- 10-1.14 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'une salariée ou d'un salarié en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

10-2.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LA SURVEILLANTE
OU LE SURVEILLANT D'ELEVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10)
HEURES OU MOINS PAR SEMAINE.

- 10-2.01 a) La salariée ou le salarié visé au présent article a droit au taux de traitement qui lui est applicable, selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.
- b) Ce taux de traitement est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;
- c) L'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-2.02 La salariée ou le salarié de cafétéria occupant un poste à temps complet, ou à temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaine, et qui est à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son poste et son statut et bénéficie des dispositions de la convention suivant ce statut.

10-2.03 La salariée ou le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
 - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11,
 - 1-2.12, 1-2.14, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22,
 - 1-2.24, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.32,
 - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Représentations syndicales
- 3-2.00 Réunion de comités conjoints
- 3-3.00 Libérations syndicales (les clauses 3-3.03 à 3-3.08 inclusivement).
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations de travail.

10-2.03 (suite)

- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe IV de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la rémunération
- 7-1.03 h) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06 Le deuxième (2e) alinéa
- 7-1.08 Le deuxième (2e) alinéa
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Arrangements locaux
- 11-3.00 Impression et traduction
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Taux et échelles de traitement
- Annexe VI Droits parentaux

10-2.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-2.05 La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-2.06 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

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

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-2.05.

10-2.07 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de la salariée ou du salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

10-2.08 La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-3.00 POUR LA SALARIÉE OU LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

10-3.01 La salariée ou le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe I, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, elle ou il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement.

L'indemnité de vacances à laquelle a droit la salariée ou le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-3.02 Une salariée ou un salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve le statut qui lui était reconnu avant la date de la signature de la convention, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

10-3.03 La salariée ou le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

1-1.01 But de la convention
1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:

1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
1-2.07, 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11,
1-2.12, 1-2.14, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22,
1-2.24, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.29, 1-2.32,
1-2.33

1-3.00 Respect des droit et libertés de la personne
1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
2-1.01 F) Champ d'application
2-2.00 Reconnaissance
3-1.00 Représentations syndicales
3-2.00 Réunion de comités conjoints
3-3.00 Libérations syndicales (les clauses 3-3.03 à 3-3.08 inclusivement)

10-3.03 (suite)

3-4.00	Affichage
3-5.00	Assemblées syndicales
3-6.00	Retenue syndicale
3-7.00	Régime syndical
3-8.00	Documentation
4-1.00	Comité de relations de travail
5-4.00	Droits parentaux (dans le cas de la salariée ou du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe IV* de la convention)
5-7.00	Perfectionnement (seuls les paragraphes a) et b) de la clause 5-7.02)
5-8.00	Responsabilité civile
5-9.00	Congé sans traitement (seules les modalités relatives et inhérentes au congé pour études)
6-1.00	Règles de classement
6-2.00	Détermination de l'échelon
6-3.00	Traitement
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
6-6.00	Versement de la rémunération
7-1.03 h)	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
7-1.06	Le deuxième (2e) alinéa
7-1.08	Le deuxième (2e) alinéa
8-4.00	Mesures disciplinaires
8-5.00	Santé et sécurité
8-6.00	Vêtements et uniformes
11-2.00	Arrangements locaux
11-3.00	Impression et traduction
11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
11-5.00	Annexes
Annexe I	Taux et échelles de traitement
Annexe VI	Droits parentaux

10-3.04

Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par la salariée ou le salarié. La commission fournit les formulaires.

* Le paragraphe c) de l'annexe IV est remplacé par le suivant:

- c) Suite à une demande écrite présentée à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement à temps complet pour terminer l'année financière en cours est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité; ce congé peut être renouvelé avec l'accord de la commission.

10-3.05 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- a) elle choisit parmi les salariées ou salariés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.08 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi, par durée d'emploi;
- b) elle choisit parmi les salariées ou salariés des autres services de garde qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.08 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à cet emploi;
- c) elle choisit parmi les autres salariées ou salariés qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu du présent article;
- d) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-3.06 La salariée ou le salarié qui obtient, par application des paragraphes a), b) ou c) de la clause 10-3.05, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui, cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que la salariée ou le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la salariée ou le salarié à son ancien emploi ou en mise à pied, selon le cas.

La salariée ou le salarié visé au paragraphe a) et b) de la clause 10-3.05 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

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

10-3.07 La salariée ou le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la commission.

10-3.08 La salariée ou le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-3.09 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.

10-3.10 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'une salariée ou d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

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

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

Pour bénéficier de ce droit de rappel, la salariée ou le salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.08.

10-3.11 Lors de la mise à pied décrite à la clause 10-3.10, si deux (2) ou plusieurs salariées ou salariés détiennent une durée d'emploi identique, la commission procède à la mise à pied en commençant par la salariée ou le salarié qui effectue le moins d'heures de travail hebdomadaire. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger la commission de confier aux autres salariées ou salariés en fonction le même nombre d'heures de travail hebdomadaire que celui qu'elles ou ils effectuaient antérieurement.

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

10-3.12 Lorsque, en cours d'année, des heures régulières de travail doivent être ajoutées à celles déjà prévues, c'est par ordre de durée d'emploi que les salariées ou salariés choisissent d'ajouter ces heures à leur horaire si les horaires du service le permettent.

10-3.13 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités relatives à l'établissement des horaires de travail afin de favoriser, lorsque la présence des élèves le permet, l'atteinte d'une semaine régulière de travail de trente-cinq (35) heures.

10-3.14 La salariée ou le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'elle ou il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

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 salariée ou du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle ou il a indiqué comme déduction aux fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'une salariée ou d'un salarié à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la salariée ou du salarié 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.

11-1.07 L'article 11-1.00 s'applique en faisant les adaptations nécessaires à la salariée ou au salarié désirant acquérir des obligations d'épargne gouvernementales.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-2.01 La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue 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.

Entre la date de la signature de la convention et jusqu'au remplacement d'un arrangement local, les parties conviennent de se conformer aux mêmes dispositions que celles prévues à cet arrangement local antérieur.

- 11-2.03 A défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention ou la loi le prévoit, les dispositions de la convention s'appliquent.
- 11-2.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.
- 11-2.05 Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes:
- a) elle doit être par écrit;
 - b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentantes ou représentants autorisés;
 - c) tout article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - d) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
 - e) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur jusqu'à son remplacement ou au plus tard jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréés à l'échelle nationale.
- 11-2.06 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.
- 11-2.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Cette entente doit respecter les exigences de la clause 11-2.05.
- 11-2.08 À la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, y compris les primes applicables le cas échéant, ni remboursement, un maximum de deux (2) salariées ou salariés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, la salariée ou le salarié doit aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat.

11-3.00 IMPRESSION ET TRADUCTION

11-3.01 Les frais d'impression de la convention et du plan de classification sont assumés par le CPNCP.

11-3.02 Le texte français constitue le texte officiel de la convention. Cependant, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'une version anglaise de la convention à des fins administratives.

11-3.03 Le texte de la convention et du plan de classification sont traduits en langue anglaise aux frais du CPNCP. La version anglaise doit être disponible aux salariées ou salariés de langue anglaise et au syndicat dans les meilleurs délais.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions expresses contenues aux clauses suivantes: 5-7.11, 6-3.02, 6-3.03, 6-3.12, 6-4.01, 6-8.02 et 6-9.01.

11-4.02 La grève et le lock-out sont interdits à toute salariée ou tout salarié à compter de la date de la signature de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

11-4.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu un nombre d'exemplaires du texte officiel de la convention au moins équivalent à celui des membres des syndicats régis par cette convention.

11-4.04 La convention se termine le 31 décembre 1991.

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

11-4.05 Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-4.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-4.06 Pour les salariées ou salariés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1989 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de ces salariées ou salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

11-4.06 (suite)

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

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.01 le sont dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la production de la liste de ces salariées ou salariés au syndicat.

11-4.07 La commission fournit aux salariées ou salariés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que cette rétroactivité leur est versée.

11-5.00 ANNEXES

11-5.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

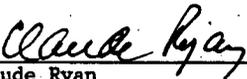
11-6.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES (PROTOCOLE)

11-6.01 Aux fins de la rédaction de la convention, les parties à l'échelle nationale conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne. A cette fin, elles ont établi des règles d'écriture que l'on retrouve à l'annexe IX.

11-6.02 L'application de ces règles n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin, et à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

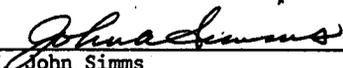
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 17e jour, du mois de mai 1990.

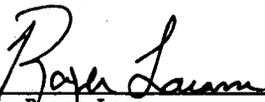
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE
NEGOCIATION DES COMMISSIONS
SCOLAIRES POUR PROTESTANTS,
LES COMMISSIONS SCOLAIRES
CONFESSIONNELLES PROTESTANTES
ET LES COMMISSIONS SCOLAIRES
DISSIDENTES POUR PROTESTANTS
(CPNCP)


M. Claude Ryan
MINISTRE DE L'ÉDUCATION

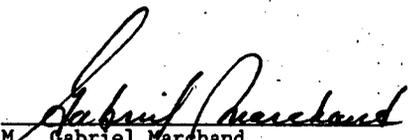

M. Robin Drake
PRÉSIDENT

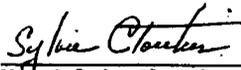

M. Michel Bergeron
VICE-PRÉSIDENT

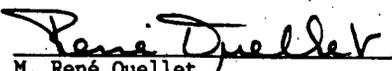

M. John Simms
PRÉSIDENT DE L'ACSPQ

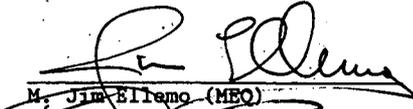

M. Roger Lacasse
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
PATRONALE

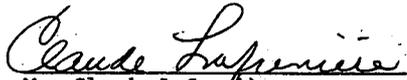
POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC
(CEQ)


M. Gabriel Marchand
COORDONNATEUR, CEQ


Mme Sylvie Cloutier
VICE-PRÉSIDENTE
FÉDÉRATION DU PERSONNEL
DE SOUTIEN


M. René Ouellet
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
SYNDICALE


M. Jim Elliott (MEO)
NEGOCIATEUR


Mme Claude Lafrenière
NEGOCIATRICE


M. Arje G. van der Vlist (ACSPQ)
NEGOCIATEUR

ANNEXE I

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS
PERSONNEL DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES**

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

INDEX

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

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

Infirmière ou infirmier	183
Technicienne ou technicien de travail social... ..	187
Technicienne ou technicien de travaux pratiques	187
Technicienne ou technicien en administration	185
Technicienne ou technicien en arts graphiques	185
Technicienne ou technicien en audio-visuel	184
Technicienne ou technicien en bâtiment	187
Technicienne ou technicien en documentation	184
Technicienne ou technicien en écriture Braille	184
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée	188
Technicienne ou technicien en électronique	187
Technicienne ou technicien en formation professionnelle	187
Technicienne ou technicien en gestion alimentaire	186
Technicienne ou technicien en informatique	188
Technicienne ou technicien en informatique, classe principale	189
Technicienne ou technicien en loisirs	184
Technicienne ou technicien en organisation scolaire	187
Technicienne ou technicien en psychométrie	184
Technicienne ou technicien en transport scolaire	185

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

Apparitrice ou appariteur	190
Dessinatrice ou dessinateur	190
Infirmière-auxiliaire ou infirmier-auxiliaire ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	191
Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire	192
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset	192
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale	193
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II	193
Opératrice ou opérateur en informatique, classe I	194
Opératrice ou opérateur en informatique, classe principale	194
Photographe	195
Préposée ou préposé aux élèves handicapés	195
Préposée ou préposé au service de garde en milieu scolaire	196
Relieuse ou relieur	196
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	197
Surveillante ou surveillant d'élèves	197
Surveillante-sauvetrice ou surveillant-sauveteur.....	198

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF PAGE

Acheteuse ou acheteur	200
Agente ou agent de bureau, classe II	199
Agente ou agent de bureau, classe I	199
Agente ou agent de bureau, classe principale	200
Auxiliaire de bureau	200
Auxiliaire en informatique	201
Auxiliaire en informatique, classe principale	201
Magasinière ou magasinier, classe II	202
Magasinière ou magasinier, classe I	202
Magasinière ou magasinier, classe principale	203
Secrétaire	203
Secrétaire d'école	204
Secrétaire de direction	204
Téléphoniste	205

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprentie ou apprenti de métiers	206
Briqueteuse-maçonne ou briqueteur-maçon	206
Chef-électricienne ou chef-électricien	206
Ebéniste	206
Électricienne ou électricien	206
Ferblantière-couvreuse ou ferblantier-couvreur	206
Maître-mécanicienne ou maître-mécanicien en tuyauterie	206
Mécanicienne ou mécanicien, classe II	207
Mécanicienne ou mécanicien, classe I	207
Mécanicienne ou mécanicien de machines de bureau	207
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV	207
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III	207
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II	207
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I	207
Menuisière ou menuisier	207
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien	208
Peintre	208
Plâtrière ou plâtrier	208
Serrurière ou serrurier	208
Soudeuse ou soudeur	208
Spécialiste en mécanique d'ajustage	208
Tuyauteuse ou tuyauteur	208
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou Vitrier-monteur-mécanicien	208

<u>III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	<u>PAGE</u>
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds	209
Aide de métiers	209
Aide général de cuisine	209
Bouchère ou boucher	209
Buandière ou buandier	209
Concierge	209
Concierge de nuit	210
Conductrice ou conducteur de véhicules légers	210
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds	210
Cuisinière ou cuisinier, classe III	210
Cuisinière ou cuisinier, classe II	210
Cuisinière ou cuisinier, classe I	210
Gardiennne ou gardien	210
Jardinière ou jardinier	210
Opératrice ou opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	211
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III	211
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II	211
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I	211
Pâtissière ou pâtissier	211

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

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

CLASSE Infirmière ou infirmier

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-06-30	1991-07-01 au 1991-12-31
	\$	\$	\$	\$
01	13,37	14,06	14,97	14,97
02	13,73	14,49	15,43	15,48
03	14,10	14,92	15,89	15,95
04	14,52	15,37	16,37	16,44
05	14,97	15,84	16,87	16,95
06	15,36	16,32	17,38	17,47
07	15,80	16,82	17,91	18,02
08	16,24	17,32	18,45	18,59
09	16,73	17,87	19,03	19,27
10	17,22	18,42	19,62	19,97
11	17,72	19,02	20,26	20,76
12	18,22	19,88	21,17	21,74

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31
	\$	\$	\$
01	11,58	12,17	12,66
02	12,02	12,64	13,15
03	12,44	13,08	13,60
04	12,88	13,54	14,08
05	13,36	14,05	14,61
06	13,83	14,54	15,12
07	14,31	15,04	15,64
08	14,88	15,64	16,27
09	15,43	16,22	16,87
10	16,00	16,82	17,49
11	16,57	17,42	18,12
12	17,18	18,06	18,78

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

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,77	12,37	12,86
02	12,18	12,80	13,31
03	12,66	13,31	13,84
04	13,12	13,79	14,34
05	13,62	14,32	14,89
06	14,12	14,84	15,43
07	14,68	15,43	16,05
08	15,24	16,02	16,66
09	15,81	16,62	17,28
10	16,38	17,22	17,91
11	17,00	17,87	18,58
12	17,66	18,57	19,31

CLASSE Technicienne ou technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	13,01	13,68	14,23
02	13,42	14,11	14,67
03	13,80	14,51	15,09
04	14,19	14,92	15,52
05	14,60	15,35	15,96
06	15,05	15,82	16,45
07	15,44	16,23	16,88
08	15,87	16,68	17,35
09	16,33	17,17	17,86
10	16,80	17,66	18,37
11	17,34	18,23	18,96
12	17,82	18,73	19,48

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

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,77	12,67	13,38	13,49	13,92
02	12,18	13,11	13,80	13,96	14,35
03	12,66	13,63	14,22	14,52	14,79
04	13,12	14,12	14,67	15,04	15,26
05	13,62	14,66	15,13	15,61	15,74
06	14,12	15,20	15,59	16,19	16,21
07	14,68	15,80	16,07	16,71	16,71
08	15,24	16,40	16,58	17,24	17,24
09	15,81	17,02	17,09	17,77	17,77
10	16,38	17,62	17,62	18,32	18,32
11	17,00	18,17	18,17	18,90	18,90
12	17,66	18,73	18,73	19,48	19,48

CLASSE Technicienne ou technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01		1991-01-01	1991-01-01
	au	au		au	au
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>		<u>1991-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,73	13,38	13,38	13,92	13,92
02	13,10	13,80	13,80	14,35	14,35
03	13,45	14,22	14,22	14,79	14,79
04	13,83	14,67	14,67	15,26	15,26
05	14,27	15,13	15,13	15,74	15,74
06	14,68	15,59	15,59	16,21	16,21
07	15,06	16,07	16,07	16,71	16,71
08	15,51	16,58	16,58	17,24	17,24
09	15,94	17,09	17,09	17,77	17,77
10	16,39	17,62	17,62	18,32	18,32
11	16,88	18,17	18,17	18,90	18,90
12	17,36	18,68	18,73	19,48	19,48

CLASSE Technicienne ou technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01		1991-01-01	1991-01-01
	au	au		au	au
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>		<u>1991-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,89	13,87	14,00	14,56	14,56
02	13,36	14,38	14,47	15,05	15,05
03	13,82	14,87	14,93	15,53	15,53
04	14,30	15,39	15,42	16,04	16,04
05	14,79	15,92	15,93	16,57	16,57
06	15,35	16,44	16,44	17,10	17,10
07	15,87	16,98	16,98	17,66	17,66
08	16,47	17,54	17,54	18,24	18,24
09	17,04	18,11	18,11	18,83	18,83
10	17,65	18,70	18,70	19,45	19,45
11	18,30	19,31	19,31	20,08	20,08
12	18,97	19,94	19,94	20,74	20,74

CLASSE Technicienne ou technicien en informatique,
classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31
	\$	\$	\$
01	15,92	16,74	17,41
02	16,47	17,31	18,00
03	17,00	17,87	18,58
04	17,61	18,51	19,25
05	18,20	19,13	19,90
06	18,81	19,77	20,56
07	19,51	20,51	21,33
08	20,19	21,23	22,08
09	20,90	21,97	22,85

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

CLASSE Apparitrice ou appariteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,46	11,74	11,92
02	10,47	11,27	11,72	12,00	12,19
03	10,71	11,53	12,00	12,28	12,48
04	10,97	11,81	12,28	12,58	12,77
05	11,24	12,10	12,56	12,89	13,06
06	11,51	12,39		13,06	
07	11,77	12,56		13,06	

CLASSE Dessinatrice ou dessinateur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,46	11,74	11,92
02	10,54	11,34	11,72	12,08	12,19
03	10,87	11,70	12,11	12,46	12,59
04	11,15	12,00	12,48	12,78	12,98
05	11,52	12,40	12,88	13,21	13,40
06	11,87	12,78	13,30	13,61	13,83
07	12,25	13,18	13,73	14,04	14,28
08	12,65	13,62	14,14	14,51	14,71
09	13,06	14,06		14,71	
10	13,45	14,14		14,71	

CLASSE : Infirmière auxiliaire ou infirmier auxiliaire ou
diplômée ou diplômé en soins de santé et soins
d'assistance

Semaine: 35 heures

ECHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,50	11,83	11,96
02	10,63	11,44	11,84	12,18	12,31
03	10,94	11,77	12,23	12,54	12,72
04	11,26	12,12	12,65	12,91	13,16
05	11,63	12,52	13,02	13,33	13,54
06	12,03	12,95	13,44	13,79	13,98
07	12,38	13,32	13,90	14,19	14,46
08	12,78	13,76	14,33	14,65	14,90
09	13,22	14,23	14,84	15,15	15,43
10	13,63	14,67	15,39	15,62	16,01
11	14,12	15,20		16,01	
12	14,64	15,39		16,01	

CLASSE Inspectrice ou inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,87	11,70	12,07	12,46	12,55
02	11,19	12,04	12,43	12,82	12,93
03	11,53	12,41	12,79	13,22	13,30
04	11,89	12,80	13,18	13,63	13,71
05	12,29	13,23	13,57	14,09	14,11
06	12,69	13,66	13,98	14,54	14,54
07	13,11	14,11	14,39	14,97	14,97
08	13,53	14,56	14,82	15,41	15,41
09	13,99	15,06	15,26	15,87	15,87
10	14,49	15,26		15,87	

CLASSE Opératrice ou opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,46	11,85	11,92
02	10,64	11,45	11,84	12,19	12,31
03	10,94	11,77	12,20	12,54	12,69
04	11,26	12,12	12,62	12,91	13,12
05	11,60	12,49	12,96	13,30	13,48
06	12,00	12,92	13,38	13,76	13,92
07	12,33	13,27	13,79	14,13	14,34
08	12,73	13,70		14,34	
09	13,12	13,79		14,34	

CLASSE Opératrice ou opérateur de duplicateur offset, classe principale.

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	12,00	12,92	13,38	13,76	13,92
02	12,37	13,31	13,81	14,18	14,36
03	12,73	13,70	14,22	14,59	14,79
04	13,14	14,14	14,68	15,06	15,27
05	13,53	14,56	15,16	15,51	15,77
06	13,96	15,03		15,77	
07	14,42	15,16		15,77	

CLASSE Opératrice ou opérateur en informatique, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,34	11,13	11,46	11,85	11,92
02	10,62	11,43	11,80	12,17	12,27
03	10,88	11,71	12,14	12,47	12,63
04	11,15	12,00	12,51	12,78	13,01
05	11,44	12,31	12,88	13,11	13,40
06	11,73	12,62	13,26	13,44	13,79
07	12,06	12,98		13,79	

CLASSE Opératrice ou opérateur en informatique, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01		1991-01-01	
	au	au		au	au
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>		<u>1991-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,29	12,15	12,72	12,94	13,23
02	11,73	12,62	13,18	13,44	13,71
03	12,10	13,02	13,65	13,87	14,20
04	12,54	13,50	14,18	14,38	14,75
05	12,98	13,97	14,69	14,88	15,28
06	13,49	14,52	15,25	15,46	15,86
07	13,97	15,04		15,86	
08	14,51	15,25		15,86	

CLASSE Opératrice ou opérateur en informatique,
classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01	1990-01-01	1991-01-01
	au	au	au
	<u>1989-12-31</u>	<u>1990-12-31</u>	<u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	14,51	15,25	15,86
02	14,99	15,76	16,39
03	15,51	16,31	16,96
04	16,01	16,83	17,50
05	16,56	17,41	18,11
06	17,11	17,99	18,71
07	17,69	18,60	19,34

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,46	11,74	11,92
02	10,54	11,34	11,86	12,08	12,33
03	10,87	11,70	12,27	12,46	12,76
04	11,19	12,04	12,69	12,82	13,20
05	11,53	12,41	13,12	13,22	13,64
06	11,89	12,80	13,57	13,63	14,11
07	12,30	13,24	14,05	14,10	14,61
08	12,68	13,65		14,54	
09	13,11	14,05		14,61	

CLASSE Préposée ou préposé aux élèves handicapés

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX
	1990-1-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$
01	11,46	11,92
02	11,80	12,27
03	12,14	12,63
04	12,51	13,01
05	12,88	13,40
06	13,26	13,79

CLASSE Préposée ou préposé au service de garde
en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
.01	10,32	11,11	11,46	11,83	11,92
.02	10,60	11,41	11,72	12,15	12,19
.03	10,88	11,71	12,00	12,47	12,48
.04	11,15	12,00	12,28	12,77	12,77
.05	11,45	12,32	12,56	13,06	13,06
.06	11,77	12,56		13,06	

CLASSE Relieuse ou relieur

Semaine: 35 heures

TAUX	TAUX	TAUX
1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31	1991-01-01 au 1991-12-31
\$	\$	\$
13,62	14,32	14,89

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	au 1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,88	11,71	11,87	12,34	12,34
02	11,15	12,00	12,24	12,73	12,73
03	11,45	12,32	12,61	13,11	13,11
04	11,77	12,67	12,99	13,49	13,51
05	12,11	13,03	13,39	13,88	13,93
06	12,46	13,41	13,80	14,28	14,35
07		13,41	14,22	14,28	14,79
08		13,41	14,67	14,28	15,26

CLASSE Surveillante ou surveillant d'élèves

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	au 1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,46	11,83	11,92
02	10,60	11,41	11,72	12,15	12,19
03	10,88	11,71	12,00	12,47	12,48
04	11,15	12,00	12,28	12,77	12,77
05	11,45	12,32	12,56	13,06	13,06
06	11,77	12,56		13,06	

CLASSE Surveillante-sauvetrice ou surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,32	11,11	11,46	11,83	11,92
02	10,60	11,41	11,80	12,15	12,27
03	10,88	11,71	12,14	12,47	12,63
04	11,15	12,00	12,51	12,78	13,01
05	11,45	12,32	12,88	13,12	13,40
06	11,77	12,67	13,26	13,49	13,79

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agente ou agent de bureau, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,46	11,70	11,92
02	10,43	11,23	11,72	11,96	12,19
03	10,69	11,51	12,00	12,26	12,48
04		11,51	12,28	12,26	12,77

CLASSE Agente ou agent de bureau, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,80	11,62	12,27	12,38	12,76
02	11,15	12,00	12,69	12,78	13,20
03	11,52	12,40	13,12	13,21	13,64
04	11,87	12,78	13,57	13,61	14,11
05	12,29	13,23	14,05	14,09	14,61
06	12,72	13,69		14,58	
07	13,21	14,05		14,61	

CLASSES Agente ou agent de bureau, classe principale
Acheteuse ou acheteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	13,62	14,32	14,89
02	14,03	14,75	15,34
03	14,50	15,24	15,85
04	14,97	15,74	16,37
05	15,43	16,22	16,87
06	15,87	16,68	17,35

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,12	10,89	11,40	11,60	11,86

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,40	11,70	11,86
02	10,44	11,24	11,72	11,97	12,19
03	10,71	11,53		12,19	
04	11,01	11,72		12,19	

CLASSE Auxiliaire en informatique, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,60	12,20	12,69
02	12,02	12,64	13,15
03	12,38	13,02	13,54
04	12,78	13,44	13,98
05	13,22	13,90	14,46

CLASSE Magasinière ou magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,46	11,70	11,92
02	10,44	11,24	11,72	11,97	12,19
03	10,70	11,52	12,00	12,27	12,48
04	10,94	11,77	12,28	12,54	12,77
05	11,23	12,09		12,77	

CLASSE Magasinière ou magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,15	12,00	12,49	12,78	12,99
02	11,52	12,40	12,92	13,21	13,44
03	11,88	12,79	13,34	13,62	13,87
04	12,29	13,23	13,79	14,09	14,34
05	12,69	13,66	14,25	14,55	14,82
06	13,12	14,12		14,82	
07	13,55	14,25		14,82	

CLASSE Magasinière ou magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	13,53	14,22	14,79
02	14,01	14,73	15,32
03	14,50	15,24	15,85
04	14,97	15,74	16,37
05	15,44	16,23	16,88
06	15,96	16,78	17,45
07	16,49	17,34	18,03

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,21	10,99	11,46	11,70	11,92
02	10,44	11,24	11,80	11,97	12,27
03	10,71	11,53	12,14	12,28	12,63
04	11,01	11,85	12,51	12,62	13,01
05	11,26	12,12	12,88	12,91	13,40
06	11,54	12,42	13,26	13,23	13,79
07	11,84	12,74		13,57	
08	12,16	13,09		13,79	

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,01	11,85	12,61	12,62	13,11
02	11,29	12,15	12,99	12,94	13,51
03	11,63	12,52	13,39	13,33	13,93
04	11,93	12,84	13,80	13,67	14,35
05	12,27	13,21	14,22	14,07	14,79
06	12,62	13,58	14,67	14,46	15,26
07	12,98	13,97		14,88	

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
01	11,73	12,62	13,39	13,44	13,93
02	12,12	13,04	13,80	13,89	14,35
03	12,53	13,49	14,22	14,37	14,79
04	12,96	13,95	14,67	14,86	15,26
05	13,42	14,44		15,26	

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>		1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
01	10,24	11,02	11,46	11,74	11,92
02	10,52	11,32	11,72	12,06	12,19
03	10,85	11,68	12,00	12,44	12,48
04	11,13	11,98		12,48	

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX	TAUX	PO-90	TAUX	TAUX
	1989-01-01 au 1989-12-31	1990-01-01 au 1990-12-31		1991-01-01 au 1991-12-31	1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$

Apprentie ou apprenti de métier:

1ère année	10,84	11,40		11,86	
2ème année	11,18	11,75		12,22	
3ème année	11,59	12,18		12,67	
4ème année	11,95	12,56		13,06	

Briqueuse-maçonne ou briqueteur-maçon:

	13,80	14,67	14,67	15,26	15,26
--	-------	-------	-------	-------	-------

Chef-électricienne ou chef-électricien:

	16,14	16,97		17,65	
--	-------	-------	--	-------	--

Ébéniste:

	14,60	15,71	15,96	16,60	16,60
--	-------	-------	-------	-------	-------

Électricienne ou électricien:

	15,18	15,96		16,60	
--	-------	-------	--	-------	--

Ferblantière-couvreuse ou ferblantier-couvreur:

	13,80	14,67	14,67	15,26	15,26
--	-------	-------	-------	-------	-------

Maître-mécanicienne ou maître mécanicien en tuyauterie:

	16,14	16,97		17,65	
--	-------	-------	--	-------	--

<u>CLASSES</u>	TAUX 1989-01-01 au 1989-12-31	TAUX 1990-01-01 au 1990-12-31	PO-90	TAUX 1991-01-01 au 1991-12-31	TAUX au 1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
Mécanicienne ou mécanicien, classe II:	14,12	14,84		15,43	
Mécanicienne ou mécanicien, classe I:	14,72	15,84	15,96	16,60	16,60
Mécanicienne ou mécanicien de machines de bureau:	15,32	16,11		16,75	
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV:	12,57	13,26	13,26	13,79	13,79
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III:	13,80	14,67	14,67	15,26	15,26
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II:	15,32	16,11		16,75	
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe I:	15,85	16,66		17,33	
Menuisière ou menuisier:	13,80	14,85	15,26	15,82	15,87

<u>CLASSES</u>	TAUX 1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	PO-90	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
Ouvrière ou ouvrier certifié d'entretien:	14,37	15,26	15,26	15,87	15,87
Peintre:	13,46	14,15		14,72	
Plâtrière ou plâtrier:	13,80	14,67	14,67	15,26	15,26
Serrurière ou serrurier:	13,80	14,51		15,09	
Soudeuse ou soudeur:	14,37	15,47	15,96	16,48	16,60
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	14,60	15,71	15,96	16,60	16,60
Tuyauteuse ou tuyauteur:	15,18	15,96		16,60	
Vitrière-monteuse-mécanicienne ou vitrier-monteur-mécanicien:	13,80	14,67	14,67	15,26	15,26

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	TAUX 1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	P0-90	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
Aide-conductrice ou aide-conducteur de véhicules lourds:	11,68	12,28		12,77	
Aide de métiers:	11,95	12,56		13,06	
Aide général de cuisine:	10,84	11,67	11,72	12,19	12,19
Bouchère ou boucher:	13,46	14,49	14,67	15,26	15,26
Buandière ou buandier:	11,18	12,00	12,00	12,48	12,48
Concierge (moins de 9 275 m ²):	12,46	13,10		13,62	
Concierge (9 275 m ² et plus):	13,73	14,43		15,01	

<u>CLASSES</u>	TAUX 1989-01-01 au 1989-12-31	TAUX 1990-01-01 au 1990-12-31	PO-90	TAUX 1991-01-01 au 1991-12-31	TAUX au 1991-12-31
	\$	\$	\$	\$	\$
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):	12,15	12,77		13,28	
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):	13,23	13,91		14,47	
Conductrice ou conducteur de véhicules légers:	11,68	12,28		12,77	
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds:	12,96	13,95	14,05	14,61	14,61
Cuisinière ou cuisinier, classe III:	12,62	13,27		13,80	
Cuisinière ou cuisinier, classe II:	13,46	14,49	14,67	15,26	15,26
Cuisinière ou cuisinier, classe I:	14,00	15,07	15,26	15,87	15,87
Gardiennne ou gardien:	11,15	11,72		12,19	
Jardinière ou jardinier	12,52	13,26	13,26	13,79	13,79

<u>CLASSES</u>	TAUX 1989-01-01 au <u>1989-12-31</u>	TAUX 1990-01-01 au <u>1990-12-31</u>	PO-90	TAUX 1991-01-01 au <u>1991-12-31</u>	TAUX au <u>1991-12-31</u>
	\$	\$	\$	\$	\$
Opératrice ou opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	11,95	12,56		13,06	
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe III (aide domestique):	10,84	11,40		11,86	
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe II (aide-concierge, journalière ou journalier):	11,41	12,00		12,48	
Ouvrière ou ouvrier d'entretien, classe I (poseuse ou poseur de vitres, poseuse ou poseur de tuiles, sableuse ou sableur):	12,46	13,10		13,62	
Pâtissière ou pâtissier:	13,46	14,15		14,72	

ANNEXE II

Objet: Frais de déménagement

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la salariée ou le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de cette salariée ou ce salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la salariée ou du salarié et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle ou il 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 salariée ou du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à toute salariée ou tout salarié marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle ou il 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 la salariée ou le salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Annexe II (suite)

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à la salariée ou au salarié marié déplacé est payable également à la salariée ou au salarié célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

7. La salariée ou le salarié visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la salariée ou du salarié relocalisé, les dépenses suivantes:
 - a) les honoraires d'une agente ou d'un agent d'immeuble, sur production du contrat avec l'agente ou l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agente ou l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la salariée ou du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la

Annexe II (suite)

commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

- a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où la salariée ou le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission scolaire, pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la famille de la salariée ou du salarié marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-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 salariée ou le salarié des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

Annexe III (suite)

Objet: Congé 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

Le congé est d'une durée de _____, soit du _____
au _____.

Au retour du congé, la salariée ou le salarié reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

Dans les cas où la salariée ou le salarié en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ce contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si la salariée ou le salarié doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié reçoit _____% du traitement auquel elle ou il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.05 de la convention)

Annexe III (suite)

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, la salariée ou le salarié bénéficie, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, des avantages suivants:
- Assurance-vie
 - Assurance-maladie, à condition qu'elle ou il verse sa quote-part
 - Accumulation des congés de maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle ou il a droit en vertu de l'article III
 - Accumulation de l'ancienneté
 - Accumulation de l'expérience
- b) Pendant le congé, la salariée ou le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle ou il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la salariée ou le salarié a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-chômage, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

Annexe III (suite)

V- Retraite, désistement ou démission de la salariée ou du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

A) La salariée ou le salarié a déjà bénéficié du congé (traitement versé en trop).

La salariée ou le salarié 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 ou il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) La salariée ou le salarié n'a pas bénéficié du congé (traitement non versé).

La commission rembourse à la salariée ou au salarié, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel elle ou il aurait eu droit en vertu de la convention si elle ou il n'avait pas signé ce contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

C) Le congé est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

Traitement reçu par la salariée ou le salarié pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle ou il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la salariée ou le salarié rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la salariée ou au salarié.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

* La commission et la salariée ou le salarié peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Annexe III (suite)

VI- Mise à pied ou congédiement de la salariée ou du salarié

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la salariée ou du salarié, le présent contrat prend fin à la date effective de l'événement. Les conditions prévues 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 salariée ou du salarié

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du dernier paragraphe de l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès de la salariée ou du salarié

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si la salariée ou le salarié doit rembourser la commission en application à l'article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de la salariée ou du salarié, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

Annexe III (suite)

X- A) Par ailleurs, elle ou il a droit, durant son congé, au traitement (suite) selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

À la fin du congé, si elle ou il est encore invalide, elle ou il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la salariée ou le salarié ait bénéficié de son congé:

La participation de la salariée ou du salarié au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. À la fin du présent contrat, si elle ou il est encore invalide, elle ou il 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 salariée ou le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

a) elle ou il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où elle ou il n'est plus invalide. La salariée ou le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, 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 salariée ou le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

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

Annexe III (suite)

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

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

XI- Maladie professionnelle ou accident du travail

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

- a) Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux (2) ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- b) Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)

- a) 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.
- b) Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, la salariée ou le salarié peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

Annexe III (suite)

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

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

SIGNATURE DE LA SALARIÉE
OU DU SALARIÉ

c.c.: Syndicat

ANNEXE IV

Objet: Droits parentaux

La présente annexe s'applique aux salariées ou salariés temporaires visés par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariées ou salariés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariées ou salariés visés par la présente annexe bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après:

- a) pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- b) la salariée ou le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où elle ou il aurait effectivement travaillé.
- c) la salariée ou le salarié à l'exception de la salariée visée à la clause 10-3.03 n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- d) pour ces salariées, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- e) aux fins d'application du paragraphe d) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

ANNEXE V

Objet: 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.

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 salariée ou du salarié 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 p. 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 salariée ou le salarié reçoit le remboursement de ses cotisations avec cent p. 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.

ANNEXE V (suite)

- C) En cas de décès avant l'admissibilité à la retraite, le bénéfice payable est celui prévu au paragraphe B) si la salariée ou le salarié a moins de deux (2) années de participation.

Pour la salariée ou le salarié 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 p. cent (50%) du montant de la rente de la salariée ou du salarié décédé. Cependant, la salariée ou le salarié peut opter pour une rente réversible à soixante p. 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 participantes ou participants qui cotisent au RREGOP à compter du 1er janvier 1991.

- 2.02 A compter du 1er janvier 1991, la salariée ou le salarié âgé 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 salariée ou le salarié aurait été admissible à la retraite sans réduction actuarielle. Cette réduction est applicable sur la durée du paiement de la rente.

La salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, elle ou il est présumé avoir opté pour la rente différée indexée.

- 2.03 La participante ou 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.

ANNEXE V (suite)

- 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 participantes ou 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 bénéfices 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 p. cent (60%) payable en cas de décès de la salariée ou du salarié.

Cette rente de conjoint survivant réversible à soixante p. cent (60%) s'applique sur la totalité des années de service créditées tant avant qu'après le 1er janvier 1991.

ANNEXE V. (suite)

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 salariée ou le salarié 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 participantes ou 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 salariée ou du salarié, 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.

ANNEXE V (suite)

3.04 À compter du 1er janvier 1990, le taux de cotisation des participantes ou participants au RRF est fixé définitivement au taux applicable pour l'année 1989.

4.00 MODIFICATIONS AU RRE

4.01 À compter du 1er juillet 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 salariée ou le salarié 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 participantes ou 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 de cet 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 juillet 1990, les participantes ou 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;

ANNEXE V (suite)

- 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 p. cent (80%) et quarante p. 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) la participante ou le participant cotise sur le pourcentage du traitement qu'elle ou il reçoit durant le programme. Cependant, elle ou il peut décider de cotiser sur cent p. 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 la participante ou le participant au programme;
- vii) sous réserve des dispositions du sous-paragraphe iv), la participante ou 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 représentantes ou représentants du Gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les salariées ou salariés 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.

ANNEXE V (suite)

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 représentantes ou 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 salariées ou salariés 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 de ce 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.

ANNEXE V (suite)

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariées ou salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE VI

Objet: Droits parentaux

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la date de la signature de la convention, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II 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 prestations supplémentaires de chômage.

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:

- a) 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;
- b) si, par la suite, EIC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

ANNEXE VII

Objet: Droits parentaux

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

ANNEXE VIII (non arbitral)

Objet: Accès à l'égalité

Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, le Ministère de l'Éducation (MEQ) et l'Association des commissions scolaires protestantes du Québec (ACSPQ), d'une part et la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et l'Association provinciale des enseignantes et enseignants protestants (APEEP), d'autre part forment un comité consultatif d'accès à l'égalité composé de quatre (4) représentantes ou représentants de la partie syndicale et de quatre (4) représentantes ou représentants de la partie patronale et ce comité représente le personnel de soutien, le personnel professionnel et le personnel enseignant.

Le mandat de ce comité est:

- de discuter du rapport d'évaluation des projets pilotes;
- de discuter de tout sujet relié aux programmes d'accès à l'égalité;
- de faire des recommandations aux parties négociantes à l'échelle nationale en matière de programmes d'accès à l'égalité.

ANNEXE IX

Objet: Règles d'écriture relatives à l'utilisation du féminin et du masculin

Règles d'écriture:

1. Dans le texte de la convention, on emploie les genres féminin et masculin, dans la désignation de personne. La conjonction "ou" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes sans exclusion. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin, singulier ou pluriel. La conjonction "et" placée entre les deux genres signifie que l'on s'adresse à l'ensemble du personnel de soutien de la commission. Dans ce cas, l'accord des verbes, épithètes, etc. se fait au masculin pluriel;

Exemples: la salariée ou le salarié a droit...
toute réunion impliquant des salariées ou salariés...
le syndicat accrédité comme seul représentant et mandataire
des salariées et salariés visés par...

2. Lorsqu'il est question de désignation de personne, on utilise la forme féminine et son déterminant d'abord et la forme masculine et son déterminant ensuite écrits en toutes lettres, et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément);

Exemples: la représentante ou le représentant...
aucune salariée ou aucun salarié...
une assessseure ou un assessseur...

Toutefois, si ce déterminant (article, adjectifs démonstratif, possessif, numéral, indéfini...) est le même pour les deux genres, on ne le répète pas sauf dans les cas d'élision de l'article et de la préposition "de";

Exemples: chaque salariée ou salarié...
aux salariées et salariés...
à titre de salariée ou de salarié...
d'une salariée ou d'un salarié...
la salariée ou le salarié...

ANNEXE IX (suite)

3. Lorsque la désignation de personne est un épïcène (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin;

Exemples: sa ou son substitut...
la ou le médecin...

4. Lorsque la désignation de personne est suivi d'un qualificatif ou d'une expression en tenant lieu, on ne les répète pas. Ce qualificatif ou cette expression s'applique aux deux genres;

Exemples: la salariée ou le salarié à temps complet...
la représentante ou le représentant syndical...
la supérieure ou le supérieur immédiat...

5. Lorsque l'épithète précède immédiatement la désignation de personne, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine. Toutefois, si l'épithète ne change pas de forme selon le genre, on ne le répète pas.

Exemples: la nouvelle salariée ou le nouveau salarié...
l'unique auteure ou auteur...

ANNEXE X

Objet: Médiation arbitrale

1. La commission et le syndicat qui conviennent, par écrit, conformément à la clause 9-2.21, de la procédure de médiation arbitrale informent le greffe dans les meilleurs délais et précisent, s'il y a lieu, le ou les griefs antérieurs sur lesquels portent la médiation arbitrale. À compter de cette entente, tous les griefs sont soumis à la procédure de médiation arbitrale.
2. Les parties s'entendent à même la liste des arbitres prévus à la convention sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre et en informent le greffe. S'il n'y a pas d'entente, la ou le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une des parties, par l'arbitre en chef à même cette liste.
3. La ou le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement. À cet effet, elle ou il dispose des pouvoirs de conciliation.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.
4. À défaut de règlement, la ou le médiateur-arbitre doit disposer du grief conformément aux dispositions de l'article 9-2.00 qui ne sont pas incompatibles avec la présente annexe.

LETTRE D'ENTENTE NO I

Objet: Comité technique sur les assurances

Le Ministère, l'ACSPQ et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-3.20 a comme mandat d'assurer l'implantation de la facturation magnétique et par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (IARD) de la même façon.

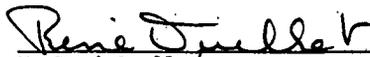
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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



M. Roger Lacasse
Porte-parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENT
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)



M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO II

Objet: Relocalisation

Un comité paritaire peut être formé dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention à la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des salariées ou salariés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2e) fois suite à l'application 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) représentantes ou représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- trois (3) représentantes ou représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

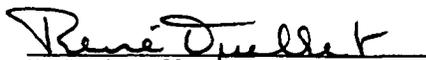
Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGEN-
TE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. Roger Lacasse
Porte-parole


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO III

Objet: Griefs et arbitrage avant la date de la signature de la convention

Tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention, est réglé en la manière prévue à la convention collective antérieure.

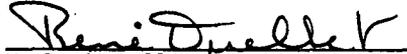
Toute ou tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à siéger sur tout grief logé en vertu d'une convention collective antérieure.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de mai 1990.

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


M. Roger Lacasse
Porte-parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENT
NEGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO IV

Objet: Classement de certaines salariées ou
certains salariés

La présente lettre d'entente s'applique uniquement aux salariées ou salariés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux salariées ou salariés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1991.

Dans ces cas, la commission transmet à la salariée ou au salarié, dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'elle ou il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

La salariée ou le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel elle ou il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement.

Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié ou le syndicat, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle la salariée ou le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la salariée ou du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

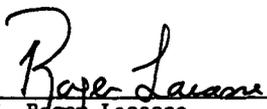
LETTRE D'ENTENTE NO IV (suite)

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de la salariée ou du salarié en cause.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)



M. Roger Lacasse
Porte-parole



M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO V

Objet: Disparités régionales

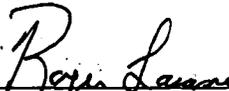
Les parties conviennent de ce qui suit:

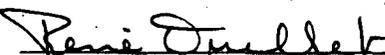
1. La formation d'un comité paritaire formé de six (6) personnes dont trois (3) représentantes ou représentants patronaux et trois (3) représentantes ou représentants syndicaux, étant entendu que chaque partie possède un vote.
2. Le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants:
 - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés pour fins d'impôt;
 - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus à la suite des modifications aux régimes fiscaux.
3. Le comité remet son rapport et ses recommandations s'il y a lieu dans les trois (3) mois de la date de la signature de la convention à moins que les parties en conviennent autrement.
4. Dès la remise du rapport aux parties négociantes des discussions sont entreprises afin de convenir de solutions appropriées.
5. Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais des libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentantes ou représentants syndicaux, membres du comité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17^e jour du mois de mai 1990.

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

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUEBEC, REPRESENTÉE PAR SON AGENTE
NEGOCIATRICE, LA FEDERATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. Roger Lacasse
Porte-parole


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO VI

Objet: Le classement des localités.

- 1- Compte tenu des études actuellement réalisées par le Bureau de la Statistique du Québec (B.S.Q.) dans le cadre du mandat établi par le Comité paritaire sur les disparités régionales;
- 2- Compte tenu du fait que les résultats de ces études seront transmis aux parties dès que disponibles;
- 3- Compte tenu des travaux inachevés sur les disparités régionales créés en vertu de la lettre d'entente No VIII de la convention collective 1986-1988.

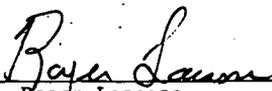
Il est convenu:

- 1- que les parties se rencontrent pour discuter du classement des localités et de toutes les conditions afférentes lors de la parution des études du B.S.Q.;
- 2- de parachever l'étude des cas problèmes concernant les sorties à Fermont;
- 3- que les discussions dont il est fait mention à la présente lettre d'entente ne puissent en aucun cas conduire à un différend au sens du Code du travail;
- 4- que le gouvernement assure les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentantes ou représentants syndicaux, membres du comité.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. Roger Lacasse
Porte-parole


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO VII

Objet: Intégration dans la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés"

1. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention, la commission fait parvenir un avis écrit attribuant la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés" aux salariées ou salariés qui exercent, à la date de la signature de la convention, de façon principale et habituelle les attributions caractéristiques de cette classe d'emplois.
2. L'intégration dans la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés" se fait conformément aux dispositions de la clause 6-2.13 de la convention.
3. La salariée ou le salarié qui considère qu'elle ou il aurait dû se voir attribuer la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés" peut soumettre un grief à cet effet selon la procédure prévue à l'article 9-1.00 de la convention.

La salariée ou le salarié doit exposer sommairement les motifs de son désaccord. La commission communique sa réponse à la salariée ou au salarié avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.

En cas de réponse insatisfaisante ou à défaut de réponse dans le délai prévu, la salariée ou le salarié 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 la clause 6-1.15.

Dans ce cas, l'arbitre détermine si la salariée ou le salarié doit se voir attribuer ou non la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés" et si oui, l'échelon auquel elle ou il a droit et les montants de rétroactivité.

LETTRE D'ENTENTE NO VII (suite)

4. La salariée ou le salarié qui se voit attribuer la classe d'emplois de "préposée ou préposé aux élèves handicapés" en vertu des présentes, a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre:

- les sommes auxquelles elle ou il aurait eu droit par application des dispositions des présentes pour la période comprise entre le 1er janvier 1990 et la date de l'avis de classement prévu à l'article 1 ou la date du reclassement selon l'article 3, compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées, au cours de cette même période;

et

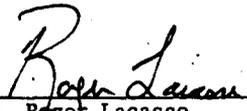
- toutes les sommes déjà versées par la commission au même titre pour la période comprise entre le 1er janvier 1990 et la date de l'avis de classement ou, selon le cas, du reclassement.

5. Le montant d'argent dû à titre de rétroactivité par application des présentes est versé dans les quarante-cinq (45) jours des avis de classement.
6. Les mouvements de personnel effectués entre le 1er janvier 1990 et la date effective où les salariées ou salariés sont reclassés ne sont pas remis en cause.

Si, à la date effective où les salariées ou salariés sont reclassés, la commission a déjà amorcé les procédures pour combler un poste, la commission continue, pour ce poste, à se conformer aux dispositions en vigueur avant cette date.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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


M. Roger Lacasse
Porte-parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. René Ouellet
Porte-parole

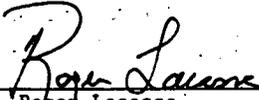
LETTRE D'ENTENTE NO VIII

Objet: Fusion, annexion ou restructuration
de commissions scolaires

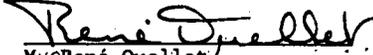
La partie patronale à l'échelle nationale convient qu'advenant une décision officielle concernant une fusion, annexion ou restructuration de commissions scolaires pour protestants, il y aura rencontre avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale pour discuter des modalités de transfert et d'intégration des salariées ou salariés.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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


M. Roger Lacasse
Porte-parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO IX

Objet: Commission scolaire Greater Seven
Islands

Pour les salariées ou salariés de la Commission scolaire Greater Seven Islands visés par le sous-paragraphe c) du paragraphe D) de la clause 6-4.01 de la convention collective 1986-1988, la définition de traitement prévue à la clause 1-2.33 de la convention collective 1986-1988 continue de s'appliquer à ces salariées ou salariés pour la durée de la convention.

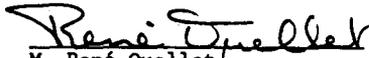
La présente lettre d'entente est toutefois assujettie aux discussions relatives à la prime de rétention découlant de l'application du point 3 de la Lettre d'entente no VI de la convention portant sur les travaux inachevés sur les disparités régionales créés en vertu de la Lettre d'entente no VIII de la convention collective 1986-1988.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE
NEGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. Roger Lacasse
Porte-parole


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO X

Objet: Modification au titre de certaines classes d'emplois

Le titre des classes d'emplois suivantes:

- maître-électricienne ou maître-électricien;
- mécanicienne ou mécanicien en tuyauterie;
- technicienne ou technicien en génie civil;
- technicienne ou technicien de l'aide sociale;

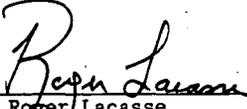
a été modifié respectivement comme suit:

- chef-électricienne ou chef-électricien;
- tuyauteuse ou tuyauteur;
- technicienne ou technicien en bâtiment;
- technicienne ou technicien de travail social.

Les salariées ou salariés détenant à la date de la signature de la convention une classe d'emplois dont le titre a été modifié tel que décrit ci-haut, se voient attribuer le nouveau titre correspondant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 17e jour du mois de mai 1990.

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


M. Roger Lacasse
Porte-parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUEBEC, REPRESENTÉE PAR SON AGENTE
NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRATION DU
PERSONNEL DE SOUTIEN (CEQ)


M. René Ouellet
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO XI

1. En tout temps pendant la durée de la convention, à la demande la Centrale, celle-ci et le gouvernement se rencontrent pour discuter de certains taux ou échelles de traitement.

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

2. À moins que les parties n'en conviennent autrement, il est entendu que pour les classes d'emplois qui, à la date de la signature de la convention, ont été créés par les parties négociantes à l'échelle nationale dans le cadre des négociations collectives, ainsi que pour les classes d'emplois suivantes, l'ajustement s'il en est, sera effectué à compter du 1er janvier 1990 à raison d'un ajustement maximal de 2,5% pour chacune des années 1990 et 1991, moins, le cas échéant, l'ajustement déjà convenu pour ces mêmes années. Le solde de l'ajustement, s'il en est, sera applicable le 31 décembre 1991:

A- Commissions scolaires:

Aide-concierge/responsable de groupe (CECM)

Aide-mécanicienne/aide-mécanicien (CECM)

Journalière/journalier graisseur (CECM)

Préposée/préposé à la fabrication des stores (CECM)

Taxidermiste (Vaudreuil-Soulanges)

Technicienne-relieuse/technicien-relieur (CECM)

Santé et Services sociaux:

Acheteuse/acheteur (5138 et 5140)

Agente/agent d'intervention (E.S.) (3545)

Agente/agent d'unité de vie (E.S.) (3594)

Aide conductrice/aide conducteur de véhicules lourds (E.S.) (6405)
(Relais St-François)

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

- Aide-couvreuse apprentie de métier/aide-couvreur apprenti de métier (6399)
- Aide-générale/aide-général (6414)
- Aide-perfusionniste (3268)
- Animatrice/animateur communautaire (Community Worker (E.S.) (2376)
- Assistante/assistant de recherche (E.S.) (5187)
- Assistante/assistant en diététique (6381)
- Assistante/assistant en réadaptation (E.S.) (3468)
- Assistante/assistant technique en chirurgie buccale (E.S.) (3206)
- Assistante/assistant technique en salle d'opération (E.S.) (3451)
- Audioprothésiste (E.S.) (2260)
- Auxiliaire en bibliothèque (E.S.) (5289)
- Calorifugeuse/calorifugeur (E.S.) (6395)
- Chargée/chargé de production (E.S.) (2106)
- Chef cuisinière/chef cuisinier (Entente C.A.) (6337)
- Commissionnaire (E.S.) (3260)
- Concierge (6351 et 6385)
- Cordonnière/cordonnier (6374)
- Correctrice/correcteur de textes (E.S.) (5343)
- Cuisinière/cuisinier (E.S.) (6300)
- Esthéticienne/esthéticien (E.S.) (6406)
- Fleuriste (E.S.) (6358)
- Institutrice/instructeur à l'élevage d'animaux (3595)
- Institutrice/instructeur aux ateliers industriels (E.S.) (G.B.) (3586)

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

- Instructrice cordonnière/instructeur cordonnier (3574)
- Instructrice/instructeur en sérigraphie (E.S.) (3571)
- Instructrice/instructeur en sérigraphie (E.S.) (Ateliers riverains) (3570)
- Instructrice expéditrice/instructeur expéditeur (3597)
- Instructrice hortultrice/instructeur horticulteur (serres) (3691)
- Instructrice préposée à la ferme/instructeur préposé à la ferme (3697)
- Instructrice relieuse/instructeur relieur (E.S.) (3546)
- Intervenante/intervenant en milieu de vie (E.S.) (3577)
- Mécanicienne/mécanicien de garage (6380)
- Mécanicienne/mécanicien en adaptation d'équipement (3263)
- Maître mécanicienne/maître mécanicien de machines frigorifiques (E.S.) (6366)
- Monitrice/moniteur en éducation (E.S.) (3687)
- Monitrice/moniteur en réadaptation (métier spécialisé) (3469)
- Nettoyeuse/nettoyeur (E.S.) (6407)
- Officière/officier de réception (E.S.) (3496)
- Opératrice/opérateur en système de production braille (E.S.) (Inst. Nazareth et Louis-Braille)
- Opératrice/opérateur en production sonore (E.S.) (Inst. Nazareth et Louis-Braille)
- Orthoptiste (2259)
- Plâtrière/plâtrier (6368)
- Portier (6344)
- Préposée/préposé à l'accueil (3251)
- Préposée/préposé à la centrale des messagers (E.S.) (3259)

LETTRE D'ENTENTE NO XI. (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

Préposée/préposé à la halte-garderie (E.S.) (3269)

Préposée/préposé au matériel et équipement thérapeutique (E.S.) (3467)

Préposée/préposé au transport (E.S.) (3261)

Préposée/préposé au transport de bénéficiaires handicapés physiques (E.S.) (6418)

Préposée/préposé aux terrains et à l'aménagement paysager (E.S.) (6416)

Préposée/préposé en campimétrie (E.S.) (3230)

Préposée/préposé en labyrinthologie (E.S.) (3231)

Préposée/préposé en orthèse et/ou prothèse (cuir) (E.S.) (3248)

Préposée/préposé en orthopédie (3247)

Préposée/préposé en réadaptation ou occ. ind. (et psych.) (3495)

Préposée/préposé en réadaptation ou occ. industrielle (E.S.) (3499)

Préposée/préposé en salle d'opération (E.S.) (3449)

Préposée/préposé de résidence (E.S.) (3578)

Préposée/préposé en ophtalmologie (E.S.) (3208)

Préposée/préposé en résidence (E.S.) (3509) (C.A. Anne Le Seigneur)

Préposée/préposé sénior en orthopédie (E.S.) (3229)

Préposée/préposé à la centrale de surveillance (E.S.) (6412)

Relieuse/relieur (E.S.) (5345 et 5346)

Spécimen porter (E.S.) (6411)

Surveillante/surveillant en institution (E.S.) (6410)

Surveillante préposée/surveillant préposé aux élèves (E.S.) (6413)

Surveillante-sauvetrice/surveillant-sauveteur (E.S.) (3679)

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

Technicienne/technicien en prévention (E.S.) (2368)
Technicienne/technicien de braille (E.S.) (2360)
Technicienne/technicien en électricité industrielle (E.S.) (2370)
Technicienne/technicien en électrodynamique (E.S.) (2370)
Technicienne/technicien en électromécanique (E.S.) (2371)
Technicienne/technicien en communication (E.S.) (2275)
Technicienne/technicien en gérontologie (E.S.) (2285)
Technicienne/technicien en horticulture (E.S.) (2280)
Technicienne/technicien en physico-chimie (E.S.) (2289)
Thérapeute sénior en réadaptation (Senior Rehab. Therapist) (E.S.)
(3460)
Travailleuse/travailleur de quartier ou de secteur (3465)
Varitypiste (E.S.) (5122)
Vitrière/vitrier (6372)

B- Santé et Services sociaux

Technicienne/technicien en radio-diagnostic
Technicienne/technicien en radiothérapie
Technologiste en médecine nucléaire
Technicienne/technicien en médecine nucléaire
Technicienne/technicien spécialisé en radiologie
Coordonnatrice/coordonnateur technique (radiologie)
Institutrice/instituteur clinique (radiologie)

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

Assistante-chef/assistant-chef technicien (radiologie)

Institutrice/instituteur clinique (radiologie et laboratoire)

Technologiste médical, technicienne/technicien de laboratoire

Coordonnatrice/coordonnateur technique (laboratoire)

Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect technique)

Hygiéniste dentaire, auxiliaire dentaire

Technicienne/technicien en circulation extra-corporelle

Perfusionniste

Technicienne/technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire

Technicienne/technicien en physiologie cardio-respiratoire

Cyto-technologiste

Technicienne/technicien en hémodynamique

Technologiste en hémodynamique

Assistante-chef/assistant-chef technologiste (aspect administratif)

Institutrice/instituteur clinique (laboratoire)

Assistante-chef technologiste médicale/assistant-chef technologiste
médical, assistante-chef technicienne/assistant-chef technicien de
laboratoire

Inhalothérapeute, technicienne/technicien de la fonction respira-
toire

Inhalothérapeute chargé de l'enseignement clinique

Assistante-chef/assistant-chef inhalothérapeute, assistante-chef/
assistant-chef de la fonction respiratoire

Assistante-chef technicienne/assistant-chef technicien en inhalothé-
rapie

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Santé et Services sociaux: (suite)

Coordonnatrice/coordonnateur technique (inhalothérapie)
Technologiste médical(e), diplômé(e) en technologie médicale
Technicienne/technicien en électro-encéphalographie
Technicienne/technicien en électro-physiologie-médicale
Technicienne/technicien en réadaptation physique
Technicienne/technicien en diététique
Technicienne/technicien en hygiène du travail

Éducation

Technicienne/technicien en gestion alimentaire

- C- Auxiliaire infirmière/auxiliaire infirmier (C.S.)
Préposée/préposé à la buanderie (S.S.S.)
Préposée/préposé à la lingerie (S.S.S.)
Ouvrière/ouvrier d'entretien, classe III (C.S.)
Aide domestique (Collèges)
Gardiennne/gardien (C.S.)
Conductrice/conducteur de véhicules légers (C.S.)
Opératrice/opérateur de duplicateur offset (S.S.S. et C.S.)
Pâtissière-boulangère/pâtissier-boulangier (S.S.S.)
Préposée/préposé au service de garde en milieu scolaire (C.S.)
Préposée/préposé (certifié "A") aux bénéficiaires (S.S.S.)

LETTRE D'ENTENTE NO XI (suite)

Assistante/assistant technique au laboratoire ou en radiologie (S.S.S.)

Archiviste (S.S.S.)

Archiviste médicale/archiviste-médical chef d'équipe (S.S.S.)

Assistante-chef/assistant-chef du service des archives (S.S.S.)

Bibliotechnicienne/bibliotechnicien (S.S.S.)

Illustratrice médicale/illustrateur médical (S.S.S.)

Photographe médicale/photographe médical (S.S.S.)

Psycho-technicienne/psycho-technicien (S.S.S.)

Technicienne/technicien en administration (S.S.S., C.S. et Collèges)

Technicienne/technicien en audio-visuel (S.S.S., C.S. et Collèges)

Technicienne/technicien en documentation (C.S. et Collèges)

Technicienne/technicien en arts graphiques (C.S. et Collèges)

Technicienne/technicien en loisirs (C.S.)

Technicienne/technicien en transport scolaire (C.S.)

Technicienne/technicien en information (Collèges)

Technicienne/technicien en médiatique (Collèges)

Technicienne/technicien en psychométrie (C.S. et Collèges)

Technicienne/technicien en écriture braille (C.S.)

3. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

Annexe à la lettre d'entente no. XI

La Centrale prend acte que le Conseil du trésor s'est livré à un exercice portant sur les relativités salariales des emplois visés par la négociation 1989-1991 et appartenant aux catégories techniques, infirmières et infirmiers, para-techniques, soins auxiliaires, bureau, entretien et services, ouvrières et ouvriers, de même que certains emplois de la catégorie des professionnelles et professionnels. Cet exercice a permis au Conseil du trésor d'établir les échelles qui lui ont servi de base à la négociation. Dans le cadre de cet exercice, certains titres ou classes d'emplois ont, en relativité, subi un repositionnement à la baisse. Le Conseil du trésor a toutefois retenu l'approche en vertu de laquelle pour tout titre ou classe d'emplois qui ne peut être intégré aux nouvelles structures salariales sans entraîner une quelconque diminution, il y aura maintien des échelles salariales, échelles auxquelles s'ajouteront les taux de base d'augmentation.

La Centrale, quant à elle, n'a pas participé à cet exercice et considère que celui-ci n'est pas concluant et entend poursuivre la négociation sur ce sujet.

