

# S3



## ENTENTE INTERVENUE ENTRE

d'une part,  
le Comité patronal de  
négociation des commissions  
scolaires pour protestants  
(CPNCP)

et d'autre part,  
l'Union indépendante des  
employés de soutien de la  
Commission scolaire  
protestante du Lakeshore

**CENTRE DE DOCUMENTATION**

**D. G. P. R.**



\* 0 4 9 0 \*

# 1986-1988

# S3



## ENTENTE INTERVENUE ENTRE

d'une part,  
le Comité patronal de  
négociation des commissions  
scolaires pour protestants  
(CPNCP)

et d'autre part,  
l'Union indépendante des  
employés de soutien de la  
Commission scolaire  
protestante du Lakeshore

# 1986-1988

Dépôt légal: 2ième trimestre 1987  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-550-17340-6

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRES	TITRES
<u>1-0.00</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE ET HARCELEMENT SEXUEL</u>
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION.....1
1-2.00	DÉFINITIONS.....1
1-3.00	RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE.....6
1-4.00	HARCELEMENT SEXUEL.....7
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....8
2-2.00	RECONNAISSANCE.....10
<u>3-0.00</u>	<u>PRÉROGATIVES SYNDICALES</u>
3-1.00	AFFICHAGE.....12
3-2.00	ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES.....12
3-3.00	DOCUMENTATION.....13
3-4.00	RÉGIME SYNDICAL.....15
3-5.00	REPRÉSENTATIONS SYNDICALES.....15
3-6.00	LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....16
3-7.00	RETENUE SYNDICALE.....17
<u>4-0.00</u>	<u>COMITÉ CONJOINTS</u>
4-1.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....19

4-2.00	ACCES A L'EGALITE.....	19
<u>5-0.00</u>	<u>SECURITE SOCIALE</u>	
5-1.00	CONGES SPECIAUX.....	21
5-2.00	JOURS CHOMES ET PAYES.....	23
5-3.00	REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	25
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	42
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	55
5-6.00	VACANCES.....	56
5-7.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	61
5-8.00	RESPONSABILITE CIVILE.....	63
5-9.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES.....	64
5-10.00	CONGE SANS TRAITEMENT.....	70
5-11.00	CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE.....	72
<u>6-0.00</u>	<u>REMUNERATION</u>	
6-1.00	REGLES DE CLASSEMENT.....	74
6-2.00	DETERMINATION DE L'ECHELON.....	77
6-3.00	TRAITEMENT.....	82
6-4.00	REGLES PARTICULIERES D'INTEGRATION AU 1ER JANVIER 1987 ET AU 1ER JUILLET 1987.....	84
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT.....	85
6-6.00	VERSEMENT DE LA REMUNERATION.....	86

<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI</u>	
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	88
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE.....	96
7-3.00	SECURITE D'EMPLOI.....	98
7-4.00	INCAPACITE PARTIELLE.....	114
7-5.00	TRAVAIL A FORFAIT.....	115
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
8-1.00	ANCIENNETE.....	116
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	118
8-3.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	119
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	121
8-5.00	SANTE ET SECURITE.....	123
8-6.00	VETEMENTS ET UNIFORMES.....	125
8-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	125
<u>9-0.00</u>	<u>REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	128
9-2.00	ARBITRAGE.....	129
9-3.00	GRIEF ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIERES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL.....	134
9-4.00	MESENTENTE.....	134
<u>10-0.00</u>	<u>EDUCATION DES ADULTES</u>	
10-1.00	EDUCATION DES ADULTES.....	135

11-0.00		<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00		CONTRIBUTION A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE.....	139
11-2.00		ARRANGEMENTS LOCAUX.....	139
11-3.00		INTERPRÉTATION DES TEXTES.....	142
11-4.00		ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	142
11-5.00		REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION.....	143
11-6.00		ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	143
11-7.00		IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	143
ANNEXÉS			
ANNEXE	I	TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS.....	153
		INDEX.....	154
		ÉCHELLES DE TRAITEMENTS.....	156
ANNEXES	II	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	170
ANNEXE	III	CLAUSE 7-1.03, PARAGRAPHE b).....	173
ANNEXE	IV	CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	174
ANNEXE	V	CLASSEMENT DE CERTAINS EMPLOYÉS.....	182
ANNEXE	VI	GRIEFS ET ARBITRAGE AVANT L'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	183
ANNEXE	VII	FORMATION DU COMITÉ PARITAIRE.....	184
ANNEXE	VIII	DROITS PARENTAUX.....	185
ANNEXE	IX	ÉCRAN CATHODIQUE.....	186

ANNEXES  
(suite)

ANNEXE	X	LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP.....	187
ANNEXE	XI	CONTRAT CONCERNANT UN PRÊT DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION SCOLAIRE, L'EMPLOYÉ ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE.....	199
ANNEXE	XII	CAS DES AUXILIAIRES DE BUREAU.....	200
ANNEXE	XIII	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX.....	201

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

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-2.00 DEFINITIONS

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

1-2.01 ACSPQ

L'Association des commissions scolaires pour protestants du Québec.

1-2.02 Ancienneté

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

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Classe d'emplois

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

1-2.05 Commission

La commission liée par la convention.

1-2.06 Convention

La présente convention.

1-2.07 CPNCP

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

1-2.08 Employé

Les expressions "employé", "les employés", "tout employé", autant au masculin qu'au féminin, au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les employés ci-après définis et à qui une ou plusieurs dispositions de la convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.09 Employé à l'essai

L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.18 pour devenir employé régulier.

1-2.10 Employé régulier

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

1-2.11 Employé temporaire

L'employé 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.

A défaut d'entente, l'employé dont la période d'embauchage excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut d'employé régulier.

Nonobstant ce qui précède, la commission peut embaucher un employé temporaire pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.

- 1-2.11 (suite) L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- 1-2.12 Entente  
L'ensemble des stipulations de la convention.
- 1-2.13 Grief  
Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- 1-2.14 Mésentente  
Tout désaccord entre les parties, autre qu'un grief au sens de la convention, et autre qu'un différend au sens du Code du travail.
- 1-2.15 Ministère  
Le Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ).
- 1-2.16 Mutation  
Mouvement d'un employé à un autre poste à l'intérieur de la même classe d'emplois ou à une autre classe d'emplois, dont le maximum de l'échelle de traitement est identique ou, s'il s'agit de classes d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est identique.
- 1-2.17 Parties négociantes à l'échelle nationale
- a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour commissions scolaires pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les corporations de syndicats d'écoles pour protestants (CPNCP).
- b) Partie syndicale: L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire du Lakeshore

1-2.18 Période d'essai

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

L'employé 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 ladite période.

1-2.19 Permanence

Statut acquis par l'employé régulier qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps plein, qu'il ait été couvert ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son embauchage à la commission.

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

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

1-2.20 Plan de classification

Le plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel" édition de avril 1987 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.21

Poste

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

1-2.22

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.

1-2.23

Promotion

Mouvement d'un employé 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'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.24

Région scolaire

L'une ou l'autre des régions scolaires pour protestants telles qu'établies par le Ministère dans son cartogramme des commissions scolaires.

1-2.25

Rétrogradation

Mouvement d'un employé 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'il quitte ou, s'il s'agit d'une classe d'emplois comportant un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.26

Secteur de l'éducation

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

1-2.27 Secteur public ou parapublic

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

1-2.28 Service actif

Période de temps pendant laquelle l'employé 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. Un employé acquiert une année de service actif si son traitement a été maintenu ou s'il a effectivement travaillé pendant deux cent soixante (260) jours, à l'exception de l'employé occupant un poste à temps partiel, auquel cas la compilation se fait au pro-rata.

1-2.29 Syndicat

Le syndicat lié par la convention.

1-2.30 Traitement

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions de 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et 6-4.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18 au paragraphe c) de la clause 7-3.19.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

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

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

- 1-3.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte, discrimination ou représailles par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, sa couleur, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques, son âge, sauf dans la mesure prévue par la Loi, son état de grossesse, sa condition sociale, son état civil, ou à cause du fait qu'il soit une personne handicapée ou qu'il exerce un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.
- 1-4.00 HARCELEMENT SEXUEL
- 1-4.01 Le milieu de travail doit être exempt de harcèlement sexuel.
- 1-4.02 Il est interdit de publier ou de distribuer des affiches ou des avis ou des brochures contraires au présent article.
- 1-4.03 Nul ne doit harceler sexuellement une personne.
- 1-4.04 Le syndicat peut soumettre au comité de relations du travail tout problème relatif au harcèlement sexuel et proposer toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.
- 1-4.05 Un employé qui prétend être harcelé sexuellement peut déposer un grief selon la procédure de grief prévue à 9-1.00.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR L'EMPLOYÉ A L'ESSAI:

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

B) POUR L'EMPLOYÉ TEMPORAIRE:

a) l'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 5-2.00 Jours chômés et payés (à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la paie
- 7-1.03h) Procédure pour combler un poste défini-  
tivement vacant ou nouvellement crée

2-1.01 B) a)  
(suite)

- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 10-1.00 Education des adultes
- 11-2.00 Arrangements locaux portant sur les clauses ou articles énumérés au présent sous-paragraphe
- 11-3.00 Interprétation des textes
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-6.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les clauses ou articles énumérés au présent sous-paragraphe
- 11-7.00 Impression de la convention

b) L'employé temporaire qui a travaillé de façon continue au moins six (6) mois depuis son embauchage, ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs embauchages immédiatement contigus, a aussi droit aux dispositions des clauses et articles suivants:

- 5-1.00 Congés spéciaux
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire
- 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe XI
- 5-6.00 Vacances
- 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles: à l'exception des clauses 5-9.12 à 5-9.18 inclusivement

L'employé visé au présent sous-paragraphe continue de bénéficier des avantages qui y sont prévus si la commission l'embauche à nouveau dans la même semaine ou celle qui suit immédiatement la dernière période d'embauchage au cours de laquelle il bénéficiait desdits avantages.

- c) En outre, l'employé temporaire embauché pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs bénéficie au cours de sa période de travail de l'article 5-4.00 selon les modalités prévues à l'annexe XI.
- d) Tout employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

2-1.01  
(suite)

C) POUR L'EMPLOYÉ OCCUPANT UN POSTE A TEMPS PARTIEL

Lorsqu'un poste à temps partiel est occupé par un employé à l'essai, un employé temporaire ou un employé régulier, 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.

2-1.02

Une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la convention.

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied, la mise en disponibilité, la rétrogradation ou l'abolition d'un poste d'un employé régulier.

2-2.00

RECONNAISSANCE

2-2.01

La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des employés 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

Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à l'entrée en vigueur de la convention, entre un employé et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les

2-2.04  
(suite)

parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

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

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

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

3-2.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.

3-2.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé 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. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

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

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

3-2.04  
(suite)

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

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

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

3-3.00

DOCUMENTATION

3-3.01

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

3-3.02

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

3-3.03

La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que la durée d'emploi au cours du mois précédent de tout employé temporaire;
- b) le nom des employés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;

- 3-3.03 (suite)
- c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste, le traitement de l'employé et la date du changement;
  - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés tels que portés à sa connaissance;
  - e) les renseignements prévus à la clause 7-1.04 pour tout employé en disponibilité qui a été réaffecté dans un poste vacant durant le mois précédent pour tout employé qui a bénéficié d'un droit de retour dans un poste vacant durant le mois précédent et pour tout employé qui a été reclassé durant le mois précédent;
  - f) le nom des employés qui ont changé de statut (régulier, régulier permanent, temporaire) et s'il y a lieu, qui ont changé de poste (à temps complet ou à temps partiel).
- 3-3.04 La commission transmet simultanément au syndicat copie de toute directive adressée à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés à qui s'applique la convention.
- 3-3.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la convention.
- 3-3.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-3.07 La commission informe le syndicat, en même temps qu'elle informe l'employé concerné de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention collective.
- La commission transmet au syndicat le nom des employés 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 telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-3.08 La commission donne, par écrit, à tous les employés, les nouvelles échelles de traitement et les taux uniques de traitement ajustés, le cas échéant, par l'application des dispositions prévues au chapitre 6-0.00 de la convention et ce, dans les soixante (60) jours suivant la publication de l'IPC de la période en cause.

3-4.00 RÉGIME SYNDICAL

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

3-4.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.

3-4.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.

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

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-5.01 Délégué syndical

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

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

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

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

3-5.02 Représentant syndical

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

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

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

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

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

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

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

3-6.00 LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

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

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

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

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

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

3-6.05 L'employé libéré en vertu de cette article conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la convention et accumule de l'expérience.

3-6.06 Dans le cas d'absences accordées en vertu de cette article, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à tel employé à titre de traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et ce dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

#### 3-7.00 RETENUE SYNDICALE

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

3-7.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2)

3-7.02 (suite) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-7.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement et/ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire. Cette liste comprend également ce qui suit:

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

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ CONJOINTS

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, les parties forment un comité paritaire appelé "comité de relations de travail".

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

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

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

4-2.00 ACCES A L'ÉGALITÉ

4-2.01 A la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire dans les six (6) mois de la signature de la convention.

Ledit comité est composé de six (6) membres:

- ° trois (3) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale;
- ° trois (3) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Ce comité examine les questions d'accès à l'égalité. Il formule des recommandations et élabore l'encadrement général de mesures pouvant être mises en place, lesquelles ne peuvent aller à l'encontre des dispositions prévues à la Charte des droits et libertés de la personne.

Les membres du comité conviennent de se transmettre toute information disponible pouvant faciliter le travail du comité.

4-2.01  
(suite)

Ce comité soumet son rapport aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les six (6) mois de sa formation.

Les délais prévus à la présente clause peuvent être prolongés par entente mutuelle entre les parties négociantes à l'échelle nationale.

Suite à l'acceptation des recommandations du comité par les parties négociantes à l'échelle nationale, la commission, après discussion au comité de relations du travail, indique au syndicat les mesures d'accès à l'égalité qu'elle entend mettre en place.

Aucune mesure d'accès à l'égalité ne peut avoir pour effet de soustraire, de modifier ou d'ajouter une disposition de la convention ou des conditions de travail à moins de faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.04. De plus, ces dites mesures ne peuvent aller à l'encontre des recommandations et de l'encadrement général acceptés par les parties négociantes à l'échelle nationale.

La commission, dans le cadre du comité de relations du travail, consulte les représentants du syndicat sur les modalités d'application de telles mesures. Le rôle du comité est notamment de voir à la coordination des mécanismes de contrôle et au respect de l'échéancier.

CHAPITRE 5-0.00    SECURITE SOCIALE

5-1.00    CONGES SPECIAUX

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

- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint\*, de son enfant, de l'enfant de son conjoint\* habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille, enfant du conjoint\* ayant habité sous le même toit: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- f) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé 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 un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les soixante (60) jours de la date de signature de la convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement. Telle entente entre le syndicat et la commission constitue un arrangement local au sens de l'article 11-3.00. Toute entente convenue en vertu du paragraphe g) de la clause 5-1.01 de la convention antérieure est maintenue, à moins d'entente au contraire.

---

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

5-1.02 L'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles du défunt; s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux-cent quarante (240) kilomètres du lieu du domicile de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel ou à deux (2) jours additionnels s'il y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.

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

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

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

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

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

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

- a) l'employé subit des examens officiels d'admission ou de contrôle dans une institution de formation reconnue par le Ministère;
- b) l'employé, 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) l'employé, 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 un employé de s'absenter sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

#### Intempéries

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

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

Telle politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour l'employé tenu de se présenter ou de rester au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter ou à rester.

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

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

#### 5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

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

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

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

- 5-2.02 (suite)
- Jour de l'An
  - Lendemain du Jour de l'An
  - Vendredi saint
  - Lundi de Pâques
  - Fête de Dollard
  - Fête Nationale des Québécois
  - Confédération
  - Fête du travail
  - Fête de l'Action de Grâce
  - Veille de Noël
  - Jour de Noël
  - Lendemain de Noël
  - Veille du Jour de l'An.

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

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

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

Si, pour un employé 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 1975-76, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour tous les employés couverts par la convention et auxquels 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 ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01.

5-2.05  
(suite)

Tels jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de tels 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'un employé, ce dernier a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et telle prestation et ce, pour tel jour chômé et payé.

5-3.00

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I Dispositions générales

5-3.01

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

- a) tout employé qui occupe un poste à temps plein, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- b) tout employé qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, s'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 un employé prévu au paragraphe a) ci-dessus, l'employé payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

L'employé affecté temporairement à un poste non couvert par la convention continue de bénéficiaire pendant cette affectation provisoire des régimes d'assurance prévus au présent article.

5-3.02

Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'un employé, tel que défini ci-après:

- 1) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait

5-3.02 1)  
(suite)

pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans\* avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

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

5-3.03

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

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 l'employé n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

---

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

\*\* 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.

5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par l'employé 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 l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

5-3.06 Les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire en vigueur au 31 décembre 1985 le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui leur sont apportées par l'application du présent article lesquelles modifications entrent en vigueur aux dates suivantes:

- a) Les modifications relatives au régime d'assurance-vie à compter de la date de la signature de la convention;
- b) les modifications relatives au régime d'assurance-maladie à compter du 1er janvier 1987;
- c) les modifications relatives au régime d'assurance-salaire à compter de la date de la signature de la convention.

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

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

5-3.09 Comité paritaire

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après la date de signature de la convention, à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

5-3.12 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser trois (3). A moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

Malgré ce qui précède, le comité peut, aux mêmes conditions, établir un quatrième (4e) régime complémentaire couvrant les soins dentaires.

5-3.13 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini ci-dessus. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les employés, couverts par ces comités, constituent un seul groupe. Un comité paritaire, qui a choisi de se regrouper, ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance, subordonné à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres comités paritaires.

En cas de désaccord entre les parties négociantes à l'échelle nationale sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

5-3.14 Le comité paritaire doit prévoir l'instauration d'un régime d'assurance-salaire long terme, lequel doit répondre aux exigences suivantes:

- 1- le délai de carence ne peut être inférieur à cent quatre (104) semaines du début de la période d'invalidité;
- 2- la prestation de base ne peut être supérieure à soixante (60) p. cent du traitement que recevrait l'employé s'il était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas cinq (5) p. cent par année. Toute prestation comprend toute prestation que l'employé peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
- 3- la partie syndicale renonce à l'instauration d'un régime d'assurance-salaire long terme à frais partagés. Le comité paritaire dispose, dans le cadre de la clause 5-3.20, et pour chacune des années civiles de la convention, d'une somme totale égale à la valeur de la réduction actuarielle impliquée par l'intégration des prestations de base du régime d'assurance-automobile du Québec au régime de base d'assurance-salaire. La détermination de telle réduction actuarielle est établie par les deux parties au comité. A défaut d'entente entre les parties, il appartient à un actuaire choisi par elles d'en déterminer le montant.

5-3.15 Le comité détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.

5-3.16 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

5-3.16  
(suite)

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

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

5-3.17

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

5-3.18

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

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

5-3.18 (suite) Toute prime payable par l'employé en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de l'employé.

5-3.19 Le comité paritaire confie à la partie patronale négociante à l'échelle nationale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

5-3.20 Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission. Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, soit pour accorder un congé de prime pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.21 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse néanmoins leur traitement.

## II Régime uniforme d'assurance-vie

5-3.22 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de cinquante (50) p. cent pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

5-3.23 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention collective 1971-1975 continuent de s'appliquer aux employés qui en bénéficient à la date de la signature de la convention et ce, pour sa durée.

## III Régime de base d'assurance-maladie

5-3.24 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien li-

5-3.24  
(suite)

cencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.25

La contribution de la commission au régime de base d'assurance-maladie, quant à tout employé, ne peut excéder le moindre des montants suivants:

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

5-3.26

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

---

\* Pour la période du 1er janvier au 30 juin 1987, lire vingt-sept dollars (27 \$).

\*\* Pour la période du 1er janvier au 30 juin 1987, lire dix dollars et quatre-vingts cents (10,80 \$).

5-3.26  
(suite)

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

5-3.27

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

5-3.28

La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition d'établir que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent obliger un employé à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires; il importe à l'employé de l'établir à sa commission.

5-3.29

Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

- i) que antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;
- iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) subordonnément au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

5-3.29 (suite) c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

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

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

#### IV Assurance-salaire

5-3.31 A) Subordonnement aux dispositions des présentes, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe i), 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 équivalente à quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;

5-3.31 A)  
(suite)

- iii) 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 équivalente à soixante-six et deux tiers ( $66 \frac{2}{3}$ ) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

- B) Pendant une période d'invalidité, lorsqu'il a été absent depuis au moins douze (12) semaines, un employé régulier occupant un poste à temps plein peut effectuer un retour progressif au travail par entente avec la commission. Dans ce cas:
1. la demande de l'employé est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer;
  2. la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et l'employé, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
  3. pendant la période du retour progressif, l'employé est toujours réputé être en période d'invalidité et ce, même pendant qu'il fournit une prestation de travail;
  4. pendant qu'il est au travail, l'employé doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
  5. la période du retour progressif doit être suivie d'un retour au travail à temps plein. En cas d'incapacité, l'employé continue sa période d'invalidité;
  6. les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet d'augmenter le nombre maximum de semaines donnant droit à des prestations d'assurance salaire.

5-3.31 B) Durant cette période de retour progressif, l'employé a droit (suite) 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 l'employé.

5-3.32 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP; RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

5-3.33 Les prestations d'assurance-salaire versées en vertu de la clause 5-3.31 sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Régie de l'assurance-automobile du Québec (RAAQ), la détermination du revenu brut imposable de l'employé 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.

A compter de la soixante et unième (61ème) journée du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'ex-

5-3.33  
(suite)

ception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue au premier alinéa de la présente clause n'est effectuée qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'employé s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31 et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

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

5-3.34

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

5-3.35

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

5-3.36

Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles, en vertu de la clause 5-3.37.

5-3.37

La commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de

5-3.37  
(suite)

la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

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

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

5-3.38

S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés-maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00.

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

---

\* L'employé conserve le droit à la monnayabilité du solde des jours de congés-maladie accordés le 1er juillet 1985 en vertu de la convention collective antérieure.

5-3.39  
(suite)

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

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

5-3.40

Si un employé devient couvert par le présent article, au cours d'une année financière, ou s'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.

Les jours de congés-maladie utilisés par un employé pour couvrir son délai de carence ne sont pas récupérables par la commission même si l'employé a été invalide pour une période de temps qui devrait entraîner la récupération de tels crédits de congés-maladie.

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

5-3.41

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

5-3.42

Les invalidités en cours de paiement le jour précédant la signature de la convention demeurent couvertes selon le régime d'assurance-salaire prévu au présent article.

La date réelle du début de la période d'invalidité détermine tant la durée que la prestation à laquelle l'employé en cause peut avoir droit par application de la clause 5-3.31 de la convention.

L'employé invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date de la signature de la convention est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-3.43 L'employé 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 de la convention collective antérieure, de jours de congés-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 dite 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-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

5-3.44 La valeur des jours monnayables au crédit d'un employé 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-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.43 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, tels jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31, ou pour un congé de préretraite. L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévues à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, tels jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité. Tels jours peuvent être aussi utilisés jusqu'à un maximum de dix (10) jours en cas de prolongation de congé de paternité.

5-3.44  
(suite)

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.43, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'un employé 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 l'employé en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également l'employé ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

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

5-3.45

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

- 1) les jours monnayables crédités soit en vertu de la clause 5-3.39 de la convention antérieure soit, en vertu de la clause 5-3.39 de la convention;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employé;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

5-3.46

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

5-3.47

Tout employé en service à la commission peut utiliser subordonnément aux dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

5-3.47 (suite) Les jours ainsi utilisés sont déduits du crédit de sept (7) jours monnayables obtenus par l'application du premier paragraphe de la clause 5-3.39 et après épuisement de tels jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de l'employé.

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ou par journée complète.

5-3.48 L'employé régulier permanent qui est invalide à l'expiration des bénéfices prévus aux clauses 5-3.31 et 5-3.44 et qui est mis à pied par la commission et bénéficie des dispositions prévues à l'article 7-4.00.

#### 5-4.00 DROITS PARENTAUX

##### Section I Dispositions générales

5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de 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 un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également employé du secteur public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à l'employée 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 l'employée excède une fois et demie (1½) le maximum assurable.

5-4.04 A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

##### Section II Congé de maternité

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

5-4.05 (suite) L'employée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.10 et 5-4.13, selon le cas.

5-4.06 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

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

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

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

5-4.09 Pour obtenir le congé de maternité, l'employée 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 l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la commission d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10 L'employée qui a accumulé vingt (20) semaines de service\* et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.15:

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

Cependant, lorsque l'employée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.14, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire

---

\* L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

\*\* 93%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée 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 l'employé 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.

5-4.10 b)  
(suite)

est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. A cette fin, l'employée 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 la EIC.

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

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

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

5-4.12 La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à l'employée 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 l'employée démontre que le traitement gagné est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si l'employée démontre qu'une partie seulement de ce traitement est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

5-4.12 (suite) Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-ving-treize (93) p. cent du traitement de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.13 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, l'employée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-ving-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:

- i) 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.

L'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix

5-4.13 (suite) (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

5-4.14 Dans les cas prévus par les clauses 5-4.10 et 5-4.13:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée;
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement de salaire

5-4.14 b)  
(suite)

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 l'employée 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. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la 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, Education, Santé et Services Sociaux) ainsi que des organismes suivants:

- 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;
- Les Conseils de la santé et des services sociaux;
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.10 et 5-4.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période l'employée 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 telles prestations ont été établies.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée à temps partiel com-

5-4.14 d)  
(suite)

prend 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.

5-4.15

L'allocation de congé de maternité\* versée par les Centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-4.10. Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de l'article 5-4.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-4.16.

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

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

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

5-4.17

Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée 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.

---

\* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00\$

5-4.17 (suite) L'employée peut en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, l'employée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

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

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

L'employée 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 5-4.34.

L'employée 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, l'employée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

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

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

#### Affectation provisoire et congé spécial

5-4.21 L'employée 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 des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants:

5-4.21  
(suite)

- 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.

L'employée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

L'employée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, l'employée 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 l'employée enceinte, à la date de son accouchement, et pour l'employée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

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

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

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

Autres congés spéciaux

5-4.22

L'employée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

5-4.23

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

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

---

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

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

- 5-4.24 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

- 5-4.25 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission.
- 5-4.26 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.
- 5-4.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.25, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicables est à la semaine.
- 5-4.28 L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, l'employé ou l'employée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.
- L'employé ou l'employée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à la commission, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de dix (10) semaines, conformément à

5-4.29

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

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'employé ou l'employée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans traitement, l'employé ou l'employée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.30

Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité, à l'employé en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

L'employé ou l'employée à temps plein qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. L'employé ou l'employée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement.

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

L'employé ou l'employée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement à temps plein ou partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe de l'employé n'est pas une employée du secteur public, l'employé peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'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.

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

Au cours du congé partiel sans traitement, l'employé ou l'employée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à l'employé à temps partiel.\*

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

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

#### Dispositions diverses

5-4.34 Les congés visés à la clause 5-4.25, au premier alinéa de la clause 5-4.28 et au premier alinéa de la clause 5-4.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance. La demande doit préciser l'aménagement du congé sur le poste que détenait l'employé ou l'employée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours de congés par semaine, l'employé ou l'employée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

---

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

5-4.34 Dans le cas du congé sans traitement ou congé partiel sans (suite) traitement, la demande doit préciser la date du retour au travail.

5-4.35 La commission doit faire parvenir à l'employé, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

L'employé à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption; à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.34.

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

5-4.36 L'employé à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

L'employé 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.

5-4.37 L'employé qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-4.25 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 5-4.20 de la section II.

5-4.38 Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par l'employé en prestations d'assurance-chômage et indemnité et primes ne peut excéder quatre-vingt-quinze (95) p. cent de son traitement de base.

#### 5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

5-5.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré avoir démissionné.

5-5.04 L'employé 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.

5-5.05 L'employé 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, il doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré avoir démissionné.

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

#### 5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à la clause 5-6.08.

Toute période de temps pendant laquelle l'employé a vu son traitement maintenu constitue du service actif.

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

L'employé absent du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou, avec l'accord de la commission, à une autre période d'une autre année financière, déterminée après entente entre lui et la commission.

5-6.03 Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09 une ou plusieurs périodes d'invalidité et ce, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année finan-

5-6.03  
(suite)

cière le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas vingt (20) jours ouvrables, de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif.

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

Pour un nouvel employé ainsi que pour 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 travaillé.

5-6.04

La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission doit consulter le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables et doit prendre en considération les recommandations du syndicat, s'il en est, avant de prendre une décision à cet égard. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Tout employé concerné par telle cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit pendant cette période. L'employé qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) Lorsque, en vertu du paragraphe précédent, la commission fixe une cessation totale ou partielle de ses activités, l'employé régulier visé par une telle cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir telle période de cessation, peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Tels jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de l'employé;
- c) les employés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi

5-6.04 c)  
(suite)

les employés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu. Le choix des employés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause;

- d) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée; cependant, sur demande, la commission scolaire peut autoriser deux (2) employés occupant une même classe d'emplois, travaillant dans un même bureau, service ou école, et pour un même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur période de vacances;
- e) les vacances des employés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août; cependant, les vacances d'un employé peuvent se prendre en dehors de cette période sous réserve des exigences prévues à la présente clause;
- f) dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, la commission et le syndicat peuvent convenir, pour la durée de celle-ci, de modalités différentes de celles prévues à la présente clause, notamment en ce qui a trait à la possibilité pour les employés de prendre leurs vacances en dehors des mois de juillet et août, qu'il y ait ou non cessation totale ou partielle des activités de la commission.

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

5-6.06 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-8.00. Toutefois, le paiement lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède une (1) semaine.

5-6.07 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé 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, l'employé bénéficie de:

- 1- au nombre de jours de vacances indiqué au tableau de la clause 5-6.09 s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5-6.08  
(suite)

- 2- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 3- 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4- 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5- 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6- 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 7- 25 jours ouvrables de vacances s'il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

L'employé 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 lui selon le tableau qui suit:

5-6.09  
(suite)

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

			DUREE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETE DE L'EMPLOYE					
			20 Jours	21 Jours	22 Jours	23 Jours	24 Jours	25 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 L'employé à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-79, et ce pour l'une ou l'autre des années financières de la convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel il aurait eu droit par application des alinéas 1 à 7 de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 3 à 7 inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent se réduit également, le cas échéant, compte tenu de la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition des vacances.

5-6.11 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

#### 5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

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

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

5-7.04 Lorsque la commission demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment des cours. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu jusqu'à concurrence des sommes remboursées par la commission.

5-7.05 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:

- a) que ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;

- 5-7.05 (suite)
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
  - c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
  - d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.06
- Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité de formation et de perfectionnement; tel comité est composé d'au plus trois (3) représentants de la commission et d'au plus trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- Dans le cas où, en vertu de la convention antérieure, un comité de formation et de perfectionnement existe déjà, tel comité est maintenu à moins d'avis contraire du syndicat.
- 5-7.07
- Après consultation du comité de relations de travail ou, à la demande du syndicat, d'un comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les employés et élabore ses programmes de formation et de perfectionnement.
- A cette fin, la commission fournit au début de chaque année financière le bilan des réalisations de l'année financière précédente et reçoit des représentations sur les besoins de formation et de perfectionnement et sur l'établissement de priorité pour l'année financière en cours. Par la suite, elle informe les représentants du syndicat de la politique et des programmes retenus.
- 5-7.08
- Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-7.09
- Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la convention, à compter de l'année financière 1986-1987, d'un montant égal à trente-six (36\$) dollars par employé de soutien à temps plein ou l'équivalent. Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Les frais d'opération de la commission ne peuvent être déduits de ce montant. Les montants non utilisés pour une année financière, y compris les montants non utilisés en vertu de la convention antérieure, sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-7.09 Pour l'année financière 1986-1987, le montant mentionné au para-  
(suite) graphe précédent inclut celui accordé en vertu de la clause  
5-7.08 de la convention antérieure.

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.

5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation que le jugement impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu que:

- a) l'employé 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'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
- c) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

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

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

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

Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe qui précède, la commission peut affecter à cette tâche un employé qui accepte.

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

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

5-9.01 Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé victime d'une lésion professionnelle, couvert par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre 6).

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

5-9.02 L'employé 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 les clauses 5-9.01 à 5-9.06 inclusivement des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cet employé bénéficie mutatis mutandis des clauses 5-9.12 à 5-9.20 inclusivement.

5-9.03 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre 6) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

5-9.04 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient:

A) accident du travail: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un employé par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;

5-9.04  
(suite)

- B) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'employé victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) poste convenable: un poste approprié qui permet à un employé 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 l'employé, compte tenu de sa lésion;
- D) poste équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait l'employé au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation;
- F) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail.

#### Dispositions diverses

5-9.05

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

5-9.06

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

5-9.06 Les frais de transport de l'employé sont assumés par la commission (suite) qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

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

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

5-9.07 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement.

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

#### Régimes collectifs

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

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

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

Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, l'employé régulier à l'endroit de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail a consolidé une lésion professionnelle, bénéficie pour la période comprise entre la date de la consolidation de la lésion professionnelle et la cent quatrième

5-9.09 (suite) (104e) semaine suivant l'occurrence de la lésion professionnelle, des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire décrit à la clause 5-3.31, dans la mesure où il est totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions prévues aux clauses 5-9.12 et suivantes et du présent article.

Durant cette période, si l'employé a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., 1985, Chapitre 6), ses prestations d'assurance-salaire sont réduites d'autant.

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

#### Traitement

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

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

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

- 5-9.11 (suite) L'employé doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser le traitement.

Droit de retour au travail

- 5-9.12 Lorsque l'employé est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit en informer sans délai la commission.
- 5-9.13 L'employé qui, suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'il occupait avant le début de son absence, a le droit de réintégrer son poste, sous réserve de l'article 7-3.00.
- 5-9.14 L'employé visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.
- 5-9.15 L'employé qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications a droit d'occuper, selon les modalités prévues à l'article 7-1.00, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.
- 5-9.16 L'employé qui obtient un poste en vertu des dispositions de la clause précédente, bénéficie, le cas échéant, des dispositions du paragraphe b) de la clause 6-2.18 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon le paragraphe b) de la clause 6-2.18.
- 5-9.17 Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la clause 5-9.15, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.
- 5-9.18 Le droit de l'employé ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Dispositions particulières

5-9.19

Dans le cadre d'un programme de réadaptation professionnelle et même si la lésion professionnelle n'est pas consolidée, la commission peut assigner temporairement du travail à l'employé si le médecin qui a charge de l'employé croit que:

- 1° l'employé est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de l'employé compte tenu de sa lésion professionnelle; et
- 3° ce travail est favorable à la réadaptation de l'employé.

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

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

5-9.20

Lorsqu'un employé victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son salaire net, au sens de la Loi sur les accidents du travail et maladie professionnelle (L.R.Q., 1985, Chapitre 6), pour chaque jour ou partie de jour où cet employé doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-9.21

- a) Dans le cas de l'employé temporaire, il réintègre l'affectation temporaire qu'il occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle s'il redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.

5-9.21  
(suite)

- b) L'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire ou l'employé de cafétéria et surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de dix (10) heures ou moins visé par l'article 2-1.00 réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions du sous-paragraphé c) du paragraphe D) de la clause 2-1.01.
- c) L'employé travaillant dans le cadre de cours d'éducation des adultes visé par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 réintègre son poste s'il redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Il conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause 10-1.05.

5-10.00

CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-10.01

La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement, pour un motif qu'elle juge valable pour un durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

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

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

---

\* Le présent alinéa n'a pas pour effet de faire perdre le statut de temps plein à un employé qui obtient un tel congé.

- 5-10.02 La commission doit accorder à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein pour une durée d'au moins un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si la commission peut utiliser un employé en disponibilité dans le poste de l'employé en congé sans traitement dans la mesure où l'employé en disponibilité ainsi utilisé remplit les qualifications requises par le plan de classification et les exigences particulières du poste. Un tel congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.
- 5-10.03 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint qui serait muté temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- 5-10.04 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement mentionnée aux clauses précédentes doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.05 Durant son absence, l'employé peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.
- 5-10.06 A son retour, il reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'employé en cause n'ait été déplacé de son poste par application de l'article 7-3.00.
- 5-10.07 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom dudit employé.
- 5-10.08 L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 5-10.09 Après sept (7) ans de service à la commission et par la suite après toute période d'au moins sept (7) ans de service, un employé régulier obtient un congé sans traitement à temps plein d'une durée minimale de un (1) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs.

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

5-10.09 (suite) Les clauses 5-10.05, 5-10.06, 5-10.07 et 5-10.10 s'appliquent à un tel congé.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission juge nécessaire de remplacer l'employé qui fait une telle demande et ne peut trouver un remplaçant, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment à convenir avec l'employé.

De même, elle peut reporter la prise du congé à un autre moment si plus d'un employé à la fois, par bureau, service ou école, veut bénéficier en même temps d'un tel congé; elle procède alors selon l'ordre d'ancienneté.

5-10.10 L'employé peut, pour un motif raisonnable, mettre fin à tout congé sans traitement avant la date prévue en donnant à la commission un préavis écrit au moins trente (30) jours avant son retour.

5-11.00 CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

5.11.01 La commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1) ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier permanent de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement;
- 2) l'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission;
- 3) la commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe IV;
- 4) l'employé régulier permanent en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat prévu à l'annexe IV n'est pas admissible. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour telles situations s'appliquent;

5-11.02 Le congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période du contrat et la durée du congé, telles que déterminées au tableau ci-après ainsi que selon les pourcentages suivants du traitement versé au cours du contrat:

5-11.02 (suite)	<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%	83,34%	87,50%	90,00%
	7 mois	70,80%	80,53%	85,40%	88,32%
	8 mois		77,76%	83,32%	86,60%
	9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
	10 mois		72,20%	79,15%	83,32%
	11 mois			77,07%	81,66%
	12 mois			75,00%	80,00%

5-11.03 L'employé doit revenir au travail, après son congé sabbatique avec traitement, pour une période au moins égale à celle de ce congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date de ce congé.

5-11.04 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à l'employé à compter de la date de sa retraite.

CHAPITRE 6-0.00 RÈMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

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

- 6-1.01 Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, la commission confirme à tout employé en poste à la date de la signature de la convention, le classement qu'il détenait au 31 décembre 1985 ou à la date de son embauchage, si elle est postérieure au 31 décembre 1985 et, le cas échéant, il se voit confirmer les divers classements qu'il a détenus entre le 31 décembre 1985 et la date de signature de la convention.

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

Sauf dans le cas où il y a eu mouvement de personnel ou reclassement impliquant un employé, le classement d'un employé au 1er janvier 1986 est celui qu'il détenait au 31 décembre 1985.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

- 6-1.02 Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois du plan de classification.
- 6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emplois est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle.
- 6-1.04 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.
- 6-1.05 Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.
- 6-1.06 L'employé 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 dudit poste. En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

Le fait que telles modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 1983-85 ne peut invalider tel grief en autant que celui-ci soit déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de la signature de la convention.

6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à un tel grief n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont l'employé 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 l'employé et celles prévues au plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.16.

6-1.09 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.08, les dispositions qui suivent s'appliquent:

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois servant à déterminer la compensation aux fins d'application de la clause 6-1.06 ou 6-1.07.
- b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la convention un traitement

- 6-1.09 b) se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public et parapublic.  
(suite)
- 6-1.10 Malgré ce qui est ci-haut prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques dudit poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.
- 6-1.11 Suite à l'application de la clause 6-1.08 ou suite à la création d'une nouvelle classe selon la clause 6-1.10 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (30) jours de telle décision, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause 6-2.14 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.
- 6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe ledit poste.

Création de nouvelles classes ou modification 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 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 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 ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie

6-1.14 patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale  
(suite) négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20)  
jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à  
l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15.  
L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte  
des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour  
des emplois comparables.

#### Arbitrage

6-1.15 Pour les fins des clauses 6-1.06, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et  
7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la  
durée de la convention, par l'un des arbitres suivants:

- 1- DUFRESNE, Pierre N.
- 2- MOALLI, Emile
- 3- toute personne nommée par les parties négociantes à  
l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à  
la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à l'article 9-2.00, voit  
à la répartition de tels griefs entre les arbitres nommées en  
vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article  
9-2.00 s'applique "mutatis mutandis".

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

6-1.17 L'application des clauses 6-1.07 et 6-1.13 ne peut avoir pour  
effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.

#### 6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

##### À la date d'entrée en vigueur de la convention

6-2.01 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable  
au 1er janvier 1986 à tout employé à son emploi, la commission  
l'intègre au 1er janvier 1986 à l'échelon de son échelle de  
traitement apparaissant à l'annexe I de la convention, tel éche-  
lon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait  
au 31 décembre 1985 par application de son échelle de traitement  
correspondante applicable à cette date.

6-2.02 Dans le cas où l'intégration d'un employé se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 31 décembre 1985, différente de celle à laquelle il est intégré au 1er janvier 1986, et ce dans le cadre de la clause 6-1.01, tel employé est intégré à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18 selon le cas.

6-2.03 Aux fins d'application de la clause 6-2.02, l'employé dont le taux de traitement, tout en n'étant pas hors-échelle, est situé entre deux (2) échelons au 31 décembre 1985, est réputé détenir à cette date l'échelon immédiatement supérieur.

A l'embauchage

6-2.04 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.05 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe I.

6-2.06 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.

6-2.07 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

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

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

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

Avancement d'échelon

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

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

L'employé touché par cette mesure ne peut récupérer l'échelon ainsi perdu.

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

- 6-2.10 L'employé mis à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant cette période.
- 6-2.11 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.
- 6-2.12 Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de l'employé soit insatisfaisant.
- 6-2.13 Si l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour ledit avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.14 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé 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 aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.

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

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

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

Lorsqu'un employé obtient une promotion, son échelon dans la nouvelle classe est déterminé selon la plus avantageuse des formules suivantes:

a) Personnel de soutien technique, administratif

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

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

c) Dans le cas d'un employé hors échelle et qui demeure hors échelle:

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

6-2.16 b)  
(suite)

- son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu. Telle augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe où il est promu;

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de l'employé.

6-2.17

Lors d'une mutation

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

6-2.18

Lors d'une rétrogradation

- a) Lorsqu'un employé est rétrogradé volontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:
  - i) il est placé à l'échelon de la nouvelle classe d'emplois dont le taux de traitement est immédiatement inférieur à celui qu'il détient;
  - ii) il est placé à l'échelon de la nouvelle classe correspondant à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.
- b) Lorsqu'un employé est rétrogradé involontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe a) de la présente clause, sous réserve que la différence entre le traitement de sa nouvelle classe d'emplois et le traitement qu'il avait avant la rétrogradation est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé pour une période maximum de deux ans après la rétrogradation; ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de l'employé progresse.

6-2.18 (suite) Si l'employé revient, dans une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, il reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

Les montants forfaitaires versés en vertu de la présente clause sont répartis sur chacune des paies de l'employé.

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

6-3.00 TRAITEMENT

6-3.01 TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

L'employé 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 selon son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

6-3.02 a) Les taux et échelles de traitements en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987, et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont ceux apparaissant à l'annexe I.

b) Majoration des taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987

Les taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987 seront majorés, s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de un pour cent (1%)\*, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce, selon la formule suivante: [IPC - 4,25%],

ou

---

\* Les parties conviennent qu'elles pourront entreprendre des discussions si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.

6-3.02 b)  
(suite)

$$\text{IPC} = \left[ \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100^*$$

Les données utilisées à cet égard sont celles publiées par Statistiques Canada.

Les taux et échelles de traitement horaires ainsi obtenus seront majorés de 4,15%, auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure, afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles 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 1987.

6-3.03

EMPLOYÉS HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

- a) À compter du 1er janvier 1986, l'employé dont le taux de traitement, le jour précédent 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.

---

\* 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.

6-3.03  
(suite)

- b) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe a) a pour effet de situer au 1er janvier un employé 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 cet employé 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 l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes a) et b), lui est versé 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 en cause.

6-4.00

RÈGLES PARTICULIÈRES D'INTEGRATION AU 1ER JANVIER 1987 ET AU 1ER JUILLET 1987

6-4.01

Pour les employés des classes d'emplois de préposé au service de garde en milieu scolaire et de responsable d'un service de garde en milieu scolaire dans les nouvelles échelles de traitement.

A) Intégration au 1er janvier 1987

- a) L'employé dont la classe d'emplois est préposé au service de garde en milieu scolaire est intégré à l'échelon 1 de la nouvelle échelle de traitement de cette classe d'emplois.
- b) L'employé dont la classe d'emplois est responsable d'un service de garde en milieu scolaire est intégré comme suit dans la nouvelle échelle de traitement:

6-4.01 A)  
(suite)

86/12/31  
(échelle en vigueur)

87/01/01  
(nouvelle échelle)

échelons 1,2 et 3	intégrés au 1er échelon
échelon 4	intégré au 2e "
échelon 5	intégré au 3e "
échelon 6	intégré au 4e "

- c) L'échelon de tout employé qui accède à la classe d'emplois de préposé au service de garde en milieu scolaire ou de responsable d'un service de garde en milieu scolaire entre le 1er janvier 1987 et le 30 juin 1987 est déterminé en tenant compte des règles d'intégration ci-dessus applicables au 1er janvier 1987, pour l'expérience acquise avant cette date.

B) Intégration avec mise à jour du crédit d'expérience le 1er juillet 1987

- a) L'échelon de traitement de l'employé est déterminé en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues aux clauses 6-2.04 à 6-2.08.
- b) Toutefois, aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut être reconnu aux fins de l'intégration.

- c) L'intégration avec mise à jour du crédit d'expérience prend effet le 1er juillet 1987. L'employé est avisé par écrit de l'échelon applicable à cette date dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention.

6-5.00

FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT

6-5.01

L'employé 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.

6-5.02

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

6-5.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.07.

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

6-5.06 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si l'employé se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission.

#### Assurances

6-5.07 L'employé 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 RÉMUNÉRATION

6-6.01 La paie des employés leur est versée de façon confidentielle par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

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

- a) le nom de la commission;
- b) le nom et prénom de l'employé;
- c) la classe d'emplois de l'employé;
- d) la date du versement et la période concernée;
- e) le nombre d'heures payées au taux régulier et le taux horaire;

6-6.02  
(suite)

- f) le nombre d'heures de temps supplémentaire et le taux applicable;
- g) la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- h) la cotisation syndicale;
- i) les retenues pour 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;
- 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 l'entrée en vigueur de la convention.

6-6.03

Dans le cas où, à la date de l'entrée en vigueur de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux paragraphes précédents. A défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, sauf que les renseignements accompagnant la paie doivent comprendre les indications prévues à la clause 6-8.02.

6-6.04

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

6-6.05

La Commission remet à l'employé, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.

La Commission remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

6-6.06

La Commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7-1.01 Poste vacant

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

7-1.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour un employé 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.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure habituelle. 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 I Poste à temps partiel

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

II Poste à temps plein

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

a) elle comble le poste en y affectant:

7-1.03 a)  
(suite)

- un de ses employés en disponibilité de la même classe d'emplois, couvert ou non par la convention,

ou

- un de ses employés qui bénéficie d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.19,

dans la mesure:

- où le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité ou, selon le cas, au moment de sa réaffectation avec droit de retour;

et

- où l'employé possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Si plus d'un employé possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté.

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

- i) premièrement en y affectant un de ses employés en disponibilité de la même classe d'emplois (même si le poste offert comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité), couvert ou non par la convention, à la condition qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Si plus d'un employé possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre inverse d'ancienneté;

- ii) à défaut d'avoir comblé le poste selon l'alinéa i), en y affectant un de ses employés en disponibilité d'une autre classe d'emplois de la même catégorie ou, s'il en

7-1.03 b) ii)  
(suite)

est, de la même sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("Sous-catégorie des emplois de soutien technique", "Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "Emplois de soutien administratif", "Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), couvert ou non par la convention, à la condition qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion. Si plus d'un employé possède les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté.

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

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

- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer un employé de soutien en disponibilité possédant les qualifications requises et répondant aux autres exigences déterminées par elle:
  - 1) d'abord d'une autre commission scolaire du réseau scolaire protestant;

7-1.03 e)  
(suite)

- ii) ensuite d'une autre commission scolaire du réseau scolaire catholique;

Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.

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

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

- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), elle choisit parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service continu ou discontinu à la commission, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, et les employés travaillant à l'éducation des adultes, celui qui répond le mieux aux exigences qu'elle détermine. Telle priorité vaut aussi pour une période de douze (12) mois après la mise à pied et ne s'applique qu'à tels employés ayant avisé la commission de leur désir de combler un poste en vertu du présent paragraphe;

---

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

7-1.03  
(suite)

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

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

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

7-1.04

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

Tout employé intéressé ou visé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

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

- 7-1.05 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir de telles listes.
- 7-1.06 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au Comité de relations de travail. Dans ce cadre la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation. A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.
- 7-1.07 Par exception aux dispositions du paragraphe c) de la partie II de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de secrétariat. Cependant les employés faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date de l'entrée en vigueur de la convention sont réputés posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'ils occupent.
- 7-1.08 En tout temps, pendant la période d'essai de soixante (60) jours de travail effectif qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. L'employé promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de son affectation.
- L'application de cette clause, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite promotion.
- Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste.

7-1.08  
(suite)

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

7-1.09

L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

7-1.10

Affectation temporaire

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

- a) elle utilise dans ce poste un employé en disponibilité; toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;
- b) à défaut, elle affecte l'employé visé à la clause 7-2.04;
- c) à défaut, elle affecte l'employé visé à la clause 7-4.05;
- d) à défaut, elle offre le poste aux employés du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une promotion;
- e) à défaut, elle offre le poste à l'employé régulier à temps partiel mis à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
- f) à défaut, elle offre le poste à l'employé régulier mis à pied;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté ou peut procéder à l'engagement d'un employé temporaire à cette fin.

7-1.10  
(suite)

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

Dans tous les cas, l'employé concerné ne peut obtenir le poste que s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

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

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

7-1.11

L'employé régulier qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour lui une promotion s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.12

Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.13

#### Mutation

La commission peut, pour motif d'ordre administratif, procéder à la mutation d'un employé d'un service à un autre, d'une école à une autre, ou, à l'intérieur d'un même service, d'un poste à un autre et ce, sans égard à la procédure prévue à la clause 7-1.03. Telle mutation ne peut avoir pour effet de déplacer l'employé concerné à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail.\*

---

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

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

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 L'employé qui doit être mis à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant s'il est mis à pied ou en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste, il bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 De plus, lorsqu'un poste de douze (12) mois devient un poste de moins de douze (12) mois, l'employé concerné bénéficie, s'il est régulier, de l'un ou l'autre des choix suivants et ce, sur demande écrite à la commission dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03:

- a) l'application de l'article 7-3.00;
- b) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Telle affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour l'employé concerné ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail\* ni une réduction de ses heures de travail. Telle affectation temporaire ne vaut que pour la période où il aurait été mis à pied temporairement;

---

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

7-2.02  
(suite)

c) d'une mise à pied temporaire selon la clause 7-2.03.

A défaut d'avis de la part de l'employé concerné dans le délai imparti, tel employé est réputé avoir choisi d'être mis à pied temporairement selon la clause 7-2.03 s'il est non permanent. S'il est permanent, il est réputé avoir choisi l'application de l'article 7-3.00.

7-2.03

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

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

Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de telle mise à pied au moins un (1) mois avant la date effective de telle mise à pied et l'avis des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est simultanément transmise au syndicat.

L'employé mis à pied temporairement lors de la période estivale peut demander que le paiement de ses vacances acquises et non utilisées lui soit versé dans les quinze (15) jours de son retour au travail. Telle disposition n'a pas pour effet de différer la prise de vacances. De plus, malgré les dispositions prévues à la clause 5-3.39, l'employé peut demander que le solde des sept (7) jours de congé-maladie monnayables lui soit versé dans les quinze (15) jours de son retour au travail. Telle demande doit être transmise par écrit à la commission au moins trente (30) jours avant la date de la mise à pied.

7-2.04

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

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

- 7-2.04 (suite) Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à 7-2.03. Il doit en outre posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Cette priorité s'exerce selon l'ordre d'ancienneté des employés concernés.

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

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

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

### 7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7-3.01 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle doit préalablement aviser le syndicat au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective de son abolition. Cependant, la commission peut assigner à d'autres employés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli.

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

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

- 7-3.03 A. L'employé dont le poste est aboli, est soit réaffecté, mis à pied, mis en disponibilité, ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

L'employé régulier dont le poste est aboli reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours de la date effective de l'abolition de son poste.

7-3.03  
(suite)

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

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

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

7-3.04

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

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

7-3.05

L'employé dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes:

7-3.05  
(suite)

- A) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste; cependant, il conserve, s'il y a lieu, les droits que lui reconnaît la convention;
- B) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
- 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
  - 2) à défaut, il déplace à l'intérieur de son établissement l'employé de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
  - 3) à défaut, il déplace l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
  - 4) à défaut, s'il existe dans sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
  - 5) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien paratechnique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") et, sous réserve du deuxième paragraphe de la clause 7-3.08, ce dernier est mis à pied;

7-3.05 B)  
(suite)

6) à défaut, il est mis à pied.

C) s'il s'agit d'un employé régulier permanent,

a) il a le choix entre:

- 1) soit, s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois, d'être réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
- 2) soit déplacer à l'intérieur de son établissement l'employé de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
- 3) soit, dans l'établissement de son choix, de déplacer l'employé de son quart de travail ou, selon son choix, d'un autre quart de travail, qui possède le moins d'ancienneté parmi les employés de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste.

b) à défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au paragraphe a) précédent, il doit:

- 1) s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
- 2) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois;
- 3) à défaut, s'il existe dans sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, un poste à temps plein vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par la plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie

7-3.05 C) b) 3)  
(suite)

des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

- 4) à défaut, il déplace l'employé non permanent qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), et ce dernier bénéficie des paragraphes a) et b) de la clause 7-3.06;

- c) à défaut de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, il est mis en disponibilité.

7-3.06

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'employé déplacé soit en vertu de la clause 7-3.05, soit en vertu de la présente clause:

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi; cependant, il conserve, s'il y a lieu, les droits que lui reconnaît la convention;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
- ° il bénéficie des alinéas 1,2,3,4, et 5 du paragraphe B) de la clause 7-3.05;
  - ° à défaut, il est mis à pied;
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent qui est le premier employé à être déplacé, il bénéficie des dispositions contenues au paragraphe C) de la clause 7-3.05; s'il s'agit d'un employé régulier permanent qui n'est pas le premier à être déplacé, il bénéficie des dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.05, sous réserve que le 3e alinéa du sous-paragraphe a) est remplacé par ce qui suit:
- 3) soit, dans l'établissement de son choix, de déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté parmi les employés de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre

7-3.06 c) 3) d'heures régulières de travail égal à celui de son  
(suite) ancien poste.

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

7-3.08 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit remplir, outre les qualifications requises par le plan de classification, les exigences particulières du poste déterminées par la commission.

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

Dans le cadre du déplacement d'un employé par un autre effectué conformément à l'alinéa 3) du sous-paragraphe a) du paragraphe C) de la clause 7-3.05, si l'employé qui déplace ne possède pas les qualifications requises et les exigences particulières du poste détenu par l'employé le moins ancien parmi les employés de l'établissement choisi qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui du poste de l'employé qui déplace, ce dernier déplace alors le moins ancien parmi ces employés qui détient un poste pour lequel il possède les qualifications requises et les exigences particulières.

7-3.09 Dans l'application des clauses qui précèdent, l'employé qui en déplace un autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que l'employé déplacé, et l'employé permanent est toujours réputé détenir plus d'ancienneté que l'employé non permanent. Dans le cas d'un employé temporairement absent, l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 se fait en tenant compte de l'ancienneté de l'employé temporairement absent. Dans ce cadre, si un employé déplace l'employé temporairement absent, l'employé temporaire remplaçant est licencié.

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

7-3.09  
(suite)

En aucun cas un employé régulier permanent ne peut refuser un poste situé en deça d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail. Toutefois, l'employé régulier permanent ne peut également refuser un poste si le poste est situé au delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son lieu de travail mais en deça d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile.

Dans le cadre du déplacement d'un employé par un employé régulier permanent, si le poste de l'employé le moins ancien de la classe d'emplois dans laquelle s'effectue le déplacement est situé en dehors de l'aire géographique décrite à l'alinéa précédent pour l'employé régulier permanent qui déplace, et que ce dernier refuse le poste pour ce motif, il doit alors déplacer l'employé le moins ancien de ladite classe d'emplois dont le poste est situé dans ladite aire géographique.

7-3.10

- A) L'employé occupant un poste à temps partiel qui déplace dans le cadre des dispositions qui précèdent, un employé occupant un poste à temps plein, acquiert sa permanence s'il a au moins deux (2) années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre d'employé à temps partiel.
- B) Aux fins d'application du présent article, localité signifie soit le territoire municipal (dans le cas de Ville de Laval, l'expression "territoire municipal" doit être interprété comme signifiant l'une ou l'autre des municipalités qui existaient avant la fusion créant "Ville de Laval"), soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la convention. A défaut d'un avis écrit du syndicat à la commission à cet égard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, localité signifie le territoire de la commission. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition. Toute entente constitue un arrangement local au sens de l'article 11-2.00.
- C) Aux fins d'application du présent article, établissement signifie l'édifice dans lequel l'employé exerce ses fonctions. Le syndicat et la commission peuvent convenir par arrangement local d'une autre définition et notamment lorsqu'il y a un seul employé dans une classe d'emploi d'un établissement.

7-3.10 C)  
(suite)

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

Si un employé est appelé à se déplacer régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, établissement signifie l'édifice où il doit se rapporter.

7-3.11

Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) Préretraite

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

- 1- ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles;
- 2- ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- 3- seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas droit à une pleine retraite (35 ans de service) pendant la durée du congé;
- 4- à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- 5- ce congé permet la réduction du nombre d'employés permanents en disponibilité.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à un employé régulier permanent si sa démission permet la réaffectation

7-3.11 B)  
(suite)

d'un employé en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de la permanence de l'employé.

La commission accorde également une prime de séparation à l'employé régulier permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. L'employé en disponibilité qui démissionne perd sa permanence.

L'employé qui reçoit une prime de séparation ne peut être engagé par une commission ou un collège durant l'année qui suit celle où il a reçu une telle prime. Une telle prime ne peut être accordée à un employé qui a déjà reçu une prime similaire d'un employeur du secteur de l'éducation.

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où l'employé 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 l'employé régulier permanent au moment où il a démissionné de la commission.

C) Transfert de la permanence

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la permanence d'un employé qui n'est pas mis en disponibilité est transférable à une autre commission qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'un employé en disponibilité.

D) Prêt de service

La commission, l'employé et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prêtera les services de l'employé régulier permanent à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre d'employés en disponibilité. Dans un tel cas, les parties complètent et signent le contrat prévu à l'annexe XII. Cependant, avant que la commission signe un tel contrat avec un employé et un organisme, elle doit aviser le syndicat au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance du nom de l'employé avec lequel elle a l'intention de conclure un tel contrat.

7-3.12

Bureau provincial de relocalisation

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

7-3.13

Droits et obligations de l'employé

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

De même, tout employé en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à temps plein dans une autre commission à l'intérieur de l'aire géographique décrite au premier alinéa, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emploi et s'il possède les qualifications requises par le plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste.

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

Dans le cadre du présent paragraphe a), l'employé en disponibilité qui est réaffecté dans un poste à la commission, ou chez une autre commission scolaire, bénéficie, le cas échéant, des dispositions de la clause 7-3.19.

---

\* Lire douze (12) jours au lieu de sept (7) si telle offre implique le déménagement de l'employé en cause.

7-3.13 a)  
(suite)

Dans le cadre du présent paragraphe a), un employé qui lors de sa mise en disponibilité détenait un poste de douze (12) mois, ne peut être tenu d'accepter un poste de moins de douze (12) mois.

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

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation à l'extérieur de l'aire géographique décrite au paragraphe a) dans une autre commission scolaire, permet la réintégration d'un employé déjà en disponibilité à la commission;

- c) l'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;
- d) tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité son traitement progresse normalement;
- e) lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission scolaire conformément à la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai;
- f) lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladies non monnayables;\*

---

\* De même, la commission reconnaît le statut d'employé régulier, ou selon le cas, la permanence, l'ancienneté et la banque de congés-maladie non monnayables d'un employé de soutien d'une autre commission du secteur de l'éducation qui est référé à la commission selon des dispositions similaires à celles de la présente clause contenues dans la convention collective qui régit cet employé.

7-3.13  
(suite)

- g) tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications;
- h) l'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission scolaire du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps plein de la classe d'emplois de l'employé en disponibilité;
- i) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause;
- j) l'employé régulier non permanent ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur la liste du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission scolaire de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation;
- k) l'employé rélocalisé par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de la commission scolaire qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à:
  - un maximum de 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;

- 7-3.13 (suite) 1) la commission peut, avec l'accord de l'employé en disponibilité, l'assigner à des tâches chez un autre employeur du secteur public ou parapublic.

Obligations de la commission

- 7-3.14 Lorsque la commission doit procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps plein, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au Bureau provincial de relocalisation en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

De plus, la commission doit informer le Bureau provincial de relocalisation du nom des employés qu'elle met en disponibilité de même que du nom des employés réguliers non permanents ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied.

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

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle 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, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents.

- 7-3.16 Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 480 de la Loi de l'Instruction publique, l'employé régulier ou l'employé régulier permanent, dont la majeure partie des fonctions devrait s'exercer auprès de l'autre commission, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

7-3.16  
(Suite)

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus tel enseignement, cet employé régulier ou employé régulier permanent peut demeurer à l'emploi de telle commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents à cause de cet accord.

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

7-3.17

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

7-3.18

Dispositions générales

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

7-3.19

L'employé régulier permanent réaffecté en vertu des dispositions des clauses 7-3.05 ou 7-3.06 et l'employé en disponibilité qui est réaffecté dans un poste en vertu des dispositions du paragraphe a) de la clause 7-3.13 bénéficie des dispositions qui suivent:

- a) s'il est réaffecté dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'il occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, il se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;
- b) si, dans sa commission, l'employé n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste à temps plein comportant moins d'heures de travail que le poste qu'il occupe avant telle réaffectation ou déplacement, tel employé bénéficie de ce qui suit:

7-3.19 b)  
(suite)

- 1) il conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicable immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps qu'il n'obtient pas un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'il détenait avant telle réaffectation. Lors d'une telle réaffectation, il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de l'employé;
- 11) il bénéficie d'un droit de retour à un poste comportant un nombre d'heures au moins égal au nombre d'heures du poste qu'il détenait avant sa réaffectation, soit dans le cadre du paragraphe a) de la clause 7-1.03 ou soit lors de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06; advenant le refus de cet employé de se conformer à l'obligation d'accepter un poste ainsi offert dans le cadre du droit de retour décrit au présent paragraphe b), il perd alors tous les bénéfices de la présente clause et est rémunéré pour le nombre d'heures qu'il effectue.
- c) s'il est réaffecté dans une autre commission à un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'il occupait au moment de sa réaffectation, ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, il se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté et son traitement est ajusté en conséquence. Il obtient également la compensation suivante:
  - la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'il recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où il est réaffecté est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de l'employé. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'il reçoit dans le poste où il est réaffecté rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'il recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où il est réaffecté progresse.
- d) s'il est réaffecté dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité,

7-3.19 d)  
(suite)

il se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté. Cependant, il conserve, pour fins de traitement seulement, la classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

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

De plus, s'il est ainsi réaffecté dans sa commission, il bénéficie à sa commission d'un droit de retour dans un poste vacant ou nouvellement créé:

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

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

- e) lorsqu'en vertu de la convention antérieure, un employé a du accepter dans sa commission un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, tel employé bénéficie des dispositions du sous paragraphe (ii) du paragraphe b) et des dispositions du paragraphe c) de la présente clause.

7-4.00

INCAPACITÉ PARTIELLE

7-4.01

Un employé régulier permanent qui doit être mis à pied par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir d'être muté, d'être rétrogradé ou promu, selon le cas, à la condition qu'il rencontre les exigences du poste désiré et que tel poste soit disponible. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

L'employé régulier victime d'une lésion professionnelle et qui, de ce fait, doit être déplacé de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions du paragraphe précédent.

7-4.02

L'employé régulier permanent qui est mis à pied suite à l'expiration des bénéfices prévus aux clauses 5-3.31 et 5-3.44 a droit, s'il rencontre les exigences, d'un poste disponible en vertu de la clause 7-1.03:

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

7-4.03

A compter de la date où l'employé régulier permanent visé à la clause 7-4.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.04

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

7-4.05

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

7-4.05 (suite) Malgré ce qui précède, lorsque la mise à pied de l'employé est postérieure à une période de deux (2) ans de la date du début de sa lésion professionnelle, les délais prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 7-4.02 sont réduits d'autant selon le cas.

7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

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

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

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 La commission reconnaît à tout employé à son emploi à la date de la signature de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 31 décembre 1985 par application de l'article 8-1.00 de la convention antérieure. Pour la période comprise entre le 1er janvier 1986 et la date de la signature de la convention, la commission lui reconnaît l'ancienneté acquise au cours de cette période en conformité avec les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.12 inclusivement.

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de tout employé 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 années, en mois et en jours.

L'ancienneté d'un employé, qui appartient à un groupe d'employés 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 pour fins de mouvement de personnel et de sécurité d'emploi.

8-1.03 L'employé régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'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;

8-1.03  
(suite)

- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activité syndicale, sous réserve que s'il applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'il l'obtient, 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'il est mis à pied temporairement tel que prévu à l'article 7-2.00;
- h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé et ce, conformément aux clauses 5-4.16 et 5-4.31;
- i) pendant la période que dure son congé pour adoption ainsi que pendant toute prolongation dudit congé et ce, conformément aux clauses 5-4.31 et 5-4.37;
- j) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.

8-1.04

L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'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'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'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

Un employé 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;

- 8-1.05 (suite) c) lorsqu'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. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.
- 8-1.07 La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou la transmet à chaque employé.
- 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, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toutefois, une révision peut être demandée après que la liste soit devenue officielle mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Les procédures prévues aux 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'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.
- 8-1.12 L'ancienneté d'un employé 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 Personnel de soutien technique et administratif

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

- 8-2.02 Nonobstant la clause 8-2.01 pour certaines classes d'emplois la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet à la clause 8-2.05 ou à la clause 8-2.06. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.03 Dans le cas où l'employé 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 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payés, 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 présente convention.
- 8-2.06 Les horaires de travail peuvent être modifiés par la commission si des besoins rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours.
- 8-2.07 Dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur au moment de la signature de la convention collective antérieure aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.
- 8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE
- 8-3.01 Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par un employé en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire, est considéré comme du temps supplémentaire.
- 8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.
- 8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

- 8-3.04 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- 8-3.05 Un employé reçoit en paiement du temps supplémentaire effectué un congé d'une durée équivalente à la valeur du taux de surtemps prévu à la clause 8-3.06 à la condition qu'il y ait entente entre l'employé et la commission sur le moment de la reprise en temps.
- Telle reprise en temps doit s'effectuer dans les soixante (60) jours du moment où le temps supplémentaire a été effectué à moins d'entente pour une date ultérieure.
- 8-3.06 A défaut d'entente, le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150) p. cent pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
  - b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150) p. cent pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
  - c) à son taux horaire double (200) p. cent pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.
- 8-3.07 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit sous réserve des dispositions prévues à 8-3.05 une rémunération minimum équivalant à quatre (4) heures à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.08 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé 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 l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé concerné.

8-4.02

A) Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de moeurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé concerné. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à l'employé les motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

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

Le fait pour le syndicat et/ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder au congédiement.

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

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

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

- 8-4.03 B) L'imposition d'une suspension indéfinie par la commission (suite) n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder ultérieurement au congédiement de l'employé conformément à la partie A) de la présente clause.
- 8-4.03 Sous réserve de la clause 8-4.02 dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet d'une mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans le même délai.
- La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.
- 8-4.04 Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 8-4.05 L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.
- Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension peut, par l'entremise de son syndicat, soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis signifiant son congédiement ou sa suspension et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 ou selon le cas à la clause 8-4.03, a eu lieu.
- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

8-4.08  
(suite)

Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois moins un (1) jour de chacune d'elles.

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09

Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.10

Les parties conviennent d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrages premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

8-4.11

Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12

Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-4.13

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

8-5.00

#### SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01

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

- 8-5.02 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés et pour maintenir des conditions d'hygiène adéquates.
- 8-5.03 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations de travail ou d'un comité spécifique à cette fin, discuter des problèmes relatifs à la santé, la sécurité et l'intégrité physique. Dans les cas où, en vertu de la convention antérieure, un comité spécifique avait été formé, un tel comité est maintenu à moins d'entente contraire entre la commission et le syndicat.
- Lors d'un problème urgent, le comité se réunit dans les meilleurs délais.
- 8-5.04 Un employé a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.
- Un tel refus s'exerce en conformité avec les dispositions prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission.
- 8-5.05 La commission ne peut imposer à un employé une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire ou toute autre sanction à cause de l'exercice par un employé d'un droit que lui reconnaît le présent article.
- 8-5.06 Un représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement après avoir avisé la commission pour accompagner l'inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 8-5.07 Un employé qui estime que dans l'exécution de son travail il est exposé à des dangers qui menacent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique en informe son supérieur immédiat.
- Un représentant syndical peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement si sa présence est requise pour rencontrer l'employé et le représentant de la commission

8-5.07 (suite) afin de tenter de régler le problème avant qu'un grief soit déposé. Dans un tel cas, le représentant syndical peut au choix du syndicat être l'un des membres du comité prévu à 8-5.03 ou un des représentants agissant habituellement dans le cadre des rencontres prévues à 9-1.03.

8-5.08 La commission fournit mensuellement au syndicat la liste des accidentés, la date et la nature de la lésion professionnelle ainsi que copie de toutes directives émises en matière de santé, de sécurité et d'hygiène applicables aux employés.

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

#### 8-6.00 VETEMENTS ET UNIFORMES

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

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

8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les 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 ainsi que tout autre article qu'elle fournissait.

#### 8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01 Aux fins du présent article, l'expression "Changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement ou d'une nouvelle machinerie servant à la

- 8-7.01 (suite) production de biens et de services et ayant pour effet soit de causer une ou plusieurs abolitions de postes, soit de modifier les tâches confiées à un ou plusieurs employés ou d'en modifier l'exercice.
- 8-7.02 La commission avise par écrit le syndicat de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 8-7.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:
- a) la nature du changement;
  - b) l'école ou le service concerné;
  - c) la date prévue d'implantation;
  - d) l'employé ou le groupe d'employés concernés.
- 8-7.04 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer au comité des relations de travail dans les vingt (20) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion, la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique relativement à l'organisation du travail et sur les mesures qu'elle entend adopter en vue de réaliser l'implantation du changement.
- Le refus du syndicat de se présenter à la rencontre prévue à la présente clause ou la signification de son désaccord à un changement technologique ne peut avoir pour effet d'en empêcher l'implantation.
- 8-7.05 L'employé dont les tâches sont modifiées ou dont l'exercice en est modifié à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, bénéficie, s'il y a lieu, eu égard à ses aptitudes, de mesures d'entraînement ou de perfectionnement appropriées.
- Les coûts des mesures d'entraînement ou de perfectionnement sont à la charge de la commission et ne doivent pas être déduits du budget prévu à l'article 5-7.00.
- 8-7.06 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.

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

CHAPITRE 9-0.00      RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00      PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01      Tout employé, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat afin de tenter de le régler, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à l'employé.

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

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

a) 1ère étape

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

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

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à l'employé, ni au syndicat.

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

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé.

9-1.03  
(suite)

b) 21ème étape

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

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

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou de l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à la clause 9-1.03.

9-1.05

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

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

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

9-1.06

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

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

9-1.07

Un employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00

#### ARBITRAGE

9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Tel avis doit contenir copie du grief et être transmis sous pli recommandé.

9-2.01  
(suite)

Copie de cet avis doit être transmise à la commission à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-haut sont envoyés par télégramme et, à la reprise du service, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

N.B. - Adresse du greffe provincial:

Greffe des tribunaux d'arbitrage  
du secteur de l'éducation,  
Palais de Justice,  
300, boulevard Jean Lesage,  
5e Étage, bureau 512  
Québec, Qué.  
G1K 8K6

9-2.02

Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre; ce tribunal est constitué d'un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef;

BLOUIN, Rodrigue  
LAROCHE, Angers  
MOALLI, Emile  
FRUMKIN, Harvey  
SABOURIN, Diane  
TOUSIGNANT, Lise

Toute autre personne nommée par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère, pour agir comme arbitre, ou, selon le cas, en vertu des dispositions prévues à la clause 9-2.03 par un arbitre assisté de deux assesseurs.

9-2.03

- a) A la demande de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale si le grief concerne une interprétation de l'une ou l'autre des dispositions du chapitre 6-0.00 ou du chapitre 7-0.00 de la présente convention, ou
- b) avec l'accord des parties négociantes à l'échelle nationale dans les autres cas;

- 9-2.03 (suite) lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est référé à un tribunal composé d'un arbitre, d'un assesseur nommé par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et d'un assesseur nommé conjointement par le CPNCP et le Ministère. L'arbitre et tout assesseur ainsi nommés sont réputés habiles à siéger.
- 9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispositions de la convention collective.
- Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la Loi et les dispositions de la convention collective.
- 9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat et à la commission. Copie de cet accusé de réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l'ACSPQ et au Ministère.
- 9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:
- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
  - b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un arbitre;
  - c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.
- Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs s'il y a lieu, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère.
- 9-2.07 Pour les fins d'application de la clause 9-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le CPNCP communiquent au greffe le nom d'un assesseur de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

- 9-2.08 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs le cas échéant.
- 9-2.09 Toute vacance de l'arbitre est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.10 Le défaut de l'une ou l'autre des parties négociantes à l'échelle nationale de nommer un assesseur dans le délai imparti n'a pas pour effet d'empêcher l'arbitre de procéder à l'audition du grief.
- En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant. Si telle vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant le début de l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.
- 9-2.11 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.14 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur lorsque celui-ci ne se présente pas après avoir été convoqué dans un délai raisonnable.
- 9-2.15 L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.
- Toutefois la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.
- Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l'ACSPQ, du Ministère, ou d'une des parties négociantes à l'échelle nationale être une cause de radiation du nom de l'arbitre de la liste des arbitres, dressée conformément à la

9-2.15 clause 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre la partie syndi-  
(suite) cale négociante à l'échelle nationale et le CPNCP, une entente  
écrite pour prolonger le délai.

- 9-2.16 a) La sentence est motivée.
- b) Tout assesseur peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.
- c) L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.
- d) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet copie de la sentence et des notes s'il en est, aux parties concernées, à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à l'ACSPQ, au Ministère, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.

La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.

9-2.18 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention ni les modifier.

9-2.19 L'arbitre éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.20 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents tribunaux d'arbitrage.

9-2.21 Les frais et honoraires de l'arbitre en chef, lorsqu'il agit comme arbitre, des arbitres, les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe, sont à la charge du Ministère.

Les auditions et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.

9-2.22 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par le sténographe à la partie qui le demande et ce, aux frais de cette partie.

9-2.23 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document, émanant de lui-même ou des parties en cause.

9-2.24 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à un employé par l'arbitre, le paiement d'intérêt au taux prévu par le Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

9-3.00 GRIEF ET ARBITRAGE PORTANT UNIQUEMENT SUR LES MATIÈRES POUVANT FAIRE L'OBJET D'UN ARRANGEMENT LOCAL

Malgré les dispositions prévues aux articles 9-1.00 et 9-2.00, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes pour les griefs et arbitrages portant sur une ou des matières ayant fait l'objet d'un arrangement local.

Tout telle entente ne peut avoir pour effet de permettre à un arbitre de décider de matières autres que celles qui y sont prévues.

9-4.00 MÉSSENTENTE

9-4.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.14, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au Comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.01. Seules les dispositions qui suivent s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation aux adultes, sous juridiction de la commission:

- a) à l'employé travaillant en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne qui n'étant pas un employé régulier de la commission scolaire est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

10-1.02 a) Tel employé a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, tel employé est rémunéré à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite. Quant aux vacances, tel employé est sujet aux dispositions des lois applicables. Si l'employé bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, le pourcentage de onze (11) p. cent est porté à quinze (15) p. cent.

- b) Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation aux adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe a) précédent.
- c) Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de l'entrée en vigueur de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.02 (suite) d) De plus, l'employé visé au paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficie des avantages suivants:

- 1-1.00 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions pertinentes
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-1.00 Affichage
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
- 3-3.00 Documentation
- 3-4.00 Régime syndical
- 3-7.00 Retenue syndicale
- 4-1.00 Comité des relations de travail
- 5-4.00 Droits parentaux: selon les modalités prévues à l'annexe XIII et ce, à la condition d'avoir été embauché pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 5-9.00 Accidents du travail et maladies professionnelles: la clause 5-9.21 seulement
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Versement de la paie
- 7-1.03h Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement crée
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-3.00 Arrangements locaux portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-4.00 Interprétation des textes
- 11-5.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-7.00 Annexes et lettres d'entente portant sur les avantages prévus au présent paragraphe
- 11-8.00 Impression de la convention

10-1.03 Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours d'éducation aux adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables en indiquant le nom de la classe d'emplois et en invitant les employés intéressés à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

10-1.04 La priorité est accordée aux employés, couverts par la convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

Si le nombre d'employés ayant posé leur candidature est supérieur aux besoins, la priorité est accordée comme suit:

- a) l'employé de l'établissement qui accomplit au cours de sa journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- b) par ordre d'ancienneté parmi les employés qui accomplissent au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- c) par ordre d'ancienneté parmi les employés dont la classe d'emplois régulière est la même que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- d) par ordre d'ancienneté parmi les autres employés répondant aux exigences requises pour le poste.

A défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission rappelle les personnes visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et selon l'ordre de durée d'emploi.

A défaut, la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

10-1.05 L'employé visé au paragraphe b) de la clause 10-1.01 conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois suite à sa mise à pied.

10-1.06 Aux fins de la clause 10-1.04, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'une personne, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; cette période d'emploi n'est pas comptée antérieurement au premier (1er) juillet 1986.

10-1.07 Cet article ne s'applique pas à l'employé de la commission travaillant au service d'éducation aux adultes et qui est requis par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

- 10-1.08. La réclamation, dûment signée par l'employé et résultant de l'application de la clause 10-1.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.
- 10-1.09 L'employé visé au présent article a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus à la convention.
- 10-1.10 Lorsqu'un employé s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors de cours d'éducation aux adultes, les dispositions de l'article "Location et prêt de salles ou de locaux" s'appliquent. En conséquence, l'employé a droit, le cas échéant, au taux du temps supplémentaire.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS A 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 d'une telle 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 l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 11-1.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-2.01 Seul les articles ou les clauses spécifiquement identifiés à cet effet au présent article peuvent faire l'objet d'un arrangement local selon les dispositions prévues ci-après.
- 11-2.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-2.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure, qui y correspond, continue de s'appliquer.
- 11-2.04 Les articles suivants peuvent faire l'objet d'un arrangement local:
- 3-1.00 Affichage

- 11-2.04 (suite)
- 3-2.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
  - 3-3.00 Documentation
  - 3-4.00 Régime syndical
  - 3-5.00 Représentations syndicales
  - 3-7.00 Retenue syndicale
  - 4-1.00 Comité des relations de travail
  - 5-8.00 Responsabilité civile
  - 5-10.00 Congé sans traitement
  - 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
  - 6-6.00 Versement de la paie
  - 7-5.00 Travail à forfait
  - 8-5.00 Santé et sécurité
  - 8-6.00 Vêtements et uniformes
  - 9-3.00 Grief et arbitrage portant uniquement sur les matières pouvant faire l'objet d'un arrangement local;
  - 11-1.00 Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie;
- 11-2.05
- Dans les cas des articles suivants, seules les clauses qui y sont spécifiées peuvent faire l'objet d'un arrangement local:
- 5-1.00 Congés Spéciaux: le paragraphe g) de la clause 5-1.01 relativement à toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail;
  - 5-2.00 Jours Chômés et Payés: la clause 5-2.02 relativement à la répartition des jours et ce, avant le 1er juillet de chaque année;
  - 5-6.00 Vacances: les clauses 5-6.02 à 5-6.07 inclusivement;
  - 5-7.00 Formation et Perfectionnement: les clauses 5-7.01 à 5-7.08 inclusivement en ce qui a trait aux activités de perfectionnement;
  - 7-1.00 Mouvements de Personnel: les délais prévus au paragraphe c) de la clause 7-1.03 et les clauses 7-1.05 et 7-1.06;
  - 8-2.00 Horaire de Travail: les clauses 8-2.07 à 8-2.09 inclusivement;
  - 8-3.00 Temps Supplémentaire: les clauses 8-3.02, 8-3.03, 8-3.04 et 8-3.08;

- 11-2.05 (suite) 8-4.00 Mesures Disciplinaires: les clauses de l'article 8-4.00 à l'exclusion de la clause 8-4.06;
- 8-7.00 Changements Technologiques: les clauses de l'article 8-7.00 à l'exclusion des clauses 8-7.01; 8-7.06 et 8-7.07.
- 11-2.06 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
  - b) elle doit être par écrit;
  - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
  - d) toute clause ainsi modifiée doit apparaître dans la convention;
  - e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
  - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la convention et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la convention.
- 11-2.07 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.
- 11-2.08 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e), f) de la clause 11-3.06.
- 11-2.09 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) employés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. L'employé doit aviser son supérieur immédiat. La commission autorise sa libération.

11-2.10 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit du huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangement locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

11-2.11 De plus, peut faire l'objet d'arrangement local, aux conditions prévues au présent article, toute disposition de la convention qui le prévoit expressément.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

11-3.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, sauf dispositions contraire, et se termine le 31 décembre 1988.

Les dispositions suivantes entrent en vigueur aux dates y spécifiées: les articles 5-3.00, 5-7.00, 6-3.00, 6-4.00 et 8-1.00. De même, les montants reçus par l'employé (traitement, prestation, indemnité) selon les clauses ou articles 2-1.01, 5-3.00, 5-4.00, 5-9.00, 7-3.00, 8-3.00, 10-1.00, sont réajustés en fonction du nouveau traitement.

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

11-4.02 Pour les employés 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.

11-4.03 Pour les employés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 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 tels employés dans les soixante (60) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

L'employé 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 l'employé concerné, la demande peut être faite par ses ayants droit.

11-4.03 (suite) Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.01 le sont dans les soixante-quinze (75) jours suivant la production de la liste de tels employés au syndicat.

11-4.04 La commission fournit aux employés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que telle rétroactivité leur est versée.

11-4.05 A moins de stipulations expresse au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-4.06 Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

#### 11-5.00 REPRÉSAILLES ET DISCRIMINATION

11-5.01 Aucune représaille ni discrimination d'aucune sorte ne sera exercée contre un représentant de la commission ni contre un représentant du syndicat, au cours ou à la suite de l'accomplissement de leurs fonctions.

#### 11-6.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

11-6.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.

#### 11-7.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-7.01 Le texte de la convention est imprimé aux frais du CPNCP. Il en est de même du plan de classification. La partie syndicale négociante à l'échelle nationale a droit à un nombre suffisant d'exemplaires pour chacun des employés qu'elle représente, de même que pour l'ensemble de ses syndicats affiliés.

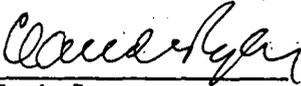
11-7.02 La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les employés et syndicats concernés.

11-7.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs commentent à courir dès que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit les exemplaires de la convention d'un nombre au moins équivalent à celui de ces membres régis par cette convention.

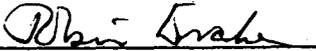
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 7<sup>ième</sup> jour du mois de mai 1987.

POUR LE COMITÉ PATRONAL DE  
NÉGOCIATION DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES POUR PORTÉSTANTS,  
LES COMMISSIONS SCOLAIRES  
CONFESSIONNELLES PROTESTANTES  
ET LES CORPORATION DE SYNDICS  
D'ÉCOLES POUR PROTESTANTS  
(CPNCP)

POUR L'UNION INDÉPENDANTE DES  
EMPLOYÉS DE SOUTIEN DE LA COM-  
MISSION SCOLAIRE PROTESTANTE DU  
LAKESHORE



M. Claude Ryan  
MINISTRE DE L'ÉDUCATION



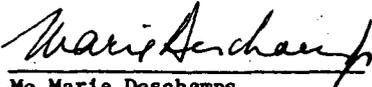
M. Robin Drake  
PRÉSIDENT



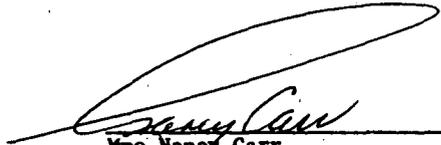
M. Michel Bergeron  
VICE-PRÉSIDENT



M. John Simms  
PRÉSIDENT DE L'ACSPQ

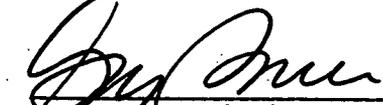


Me Marie Deschamps  
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE  
PATRONALE



Mme Nancy Carr  
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE  
SYNDICALE

NÉGOCIATEURS

  
M. Guy Boucher (MEQ)

  
M. Arie G. van der Vlist  
(ACSPQ)

NÉGOCIATRICES

  
Mme Lise Bonhomme

  
Mme Claudia Allen

**ANNEXE I**

**TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS**

**HORAIRES POUR LES PÉRIODES**

- ° du 1986-01-01 au 1986-12-31
- ° du 1987-01-01 au 1987-12-31
- ° du 1988-01-01 au 1988-12-31

**TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES**

**INDEX**

**I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE**

**I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien PAGE**

Infirmier .....	149
Technicien en audio-visuel .....	149
Technicien en documentation .....	149
Technicien en écriture Braille .....	149
Technicien en loisirs .....	149
Technicien en psychométrie .....	149
Technicien en éducation spécialisée .....	150
Technicien en administration .....	150
Technicien de l'aide sociale .....	150
Technicien en arts graphiques .....	150
Technicien en électronique .....	150
Technicien en formation professionnelle .....	150
Technicien en organisation scolaire .....	150
Technicien en transport scolaire .....	150
Technicien de travaux pratiques .....	150
Technicien en génie civil .....	150
Technicien en gestion alimentaire .....	151
Technicien en informatique .....	151
Technicien en informatique classe principale .....	152

**I-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicien**

Appariteur .....	153
Dessinateur .....	153
Infirmier auxiliaire .....	154
Inspecteur en transport scolaire .....	154

I-2  
(suite)

Opérateur de duplicateur offset .....	155
Opérateur de duplicateur offset classe principale .....	155
Opérateur en informatique classe II .....	155
Opérateur en informatique classe I .....	156
Opérateur en informatique classe principale .....	156
Photographe .....	156
Relieur .....	157
Préposé au service de garde en milieu scolaire .....	157
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire .....	157
Surveillant d'élèves .....	158
Surveillant-sauveteur .....	158

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Agent de bureau classe II .....	159
Agent de bureau classe I .....	159
Agent de bureau classe principale .....	159
Acheteur .....	159
Auxiliaire de bureau .....	160
Auxiliaire en informatique .....	160
Auxiliaire en informatique classe principale .....	160
Magasinier classe II .....	161
Magasinier classe I .....	161
Magasinier classe principale .....	161
Secrétaire .....	162
Secrétaire d'école .....	162
Secrétaire de direction .....	162
Téléphoniste .....	163

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1. Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSE            Infirmier

Semaine:        35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,57	12,03	12,63
02	11,91	12,39	13,00
03	12,24	12,73	13,36
04	12,61	13,11	13,75
05	12,99	13,51	14,17
06	13,34	13,87	14,55
07	13,72	14,27	14,96
08	14,12	14,68	15,39
09	14,54	15,12	15,85
10	14,96	15,56	16,31
11	15,40	16,02	16,78
12	15,84	16,47	17,25

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

Semaine:        35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,16	10,59	11,13
02	10,57	11,00	11,56
03	10,95	11,39	11,96
04	11,34	11,79	12,38
05	11,77	12,24	12,85
06	12,18	12,67	13,30
07	12,62	13,12	13,76
08	13,12	13,64	14,31
09	13,61	14,15	14,84
10	14,11	14,67	15,38
11	14,62	15,20	15,93
12	15,16	15,77	16,52

CLASSES

Technicien en administration  
 Technicien de l'aide sociale  
 Technicien en arts graphiques  
 Technicien en électronique  
 Technicien en formation professionnelle  
 Technicien en génie civil  
 Technicien en organisation scolaire  
 Technicien en transport scolaire  
 Technicien de travaux pratiques

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,34	10,77	11,32
02	10,72	11,15	11,71
03	11,14	11,59	12,17
04	11,56	12,02	12,62
05	12,00	12,48	13,10
06	12,44	12,94	13,58
07	12,94	13,46	14,12
08	13,43	13,97	14,65
09	13,94	14,50	15,20
10	14,45	15,03	15,75
11	15,00	15,60	16,35
12	15,59	16,21	16,98

CLASSE

Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,21	11,66	12,24
02	11,54	12,00	12,60
03	11,85	12,32	12,93
04	12,18	12,67	13,30
05	12,58	13,08	13,72
06	12,94	13,46	14,12
07	13,28	13,81	14,48
08	13,67	14,22	14,91
09	14,06	14,62	15,33
10	14,46	15,04	15,76
11	14,89	15,49	16,23
12	15,32	15,93	16,69

CLASSE            Technicien en gestion alimentaire

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	86-12-31	87-12-31	88-12-31
	\$	\$	\$
01	11,46	11,92	12,51
02	11,82	12,29	12,90
03	12,16	12,65	13,27
04	12,50	13,00	13,64
05	12,87	13,38	14,04
06	13,27	13,80	14,47
07	13,62	14,16	14,85
08	14,00	14,56	15,26
09	14,40	14,98	15,70
10	14,82	15,41	16,15
11	15,30	15,91	16,67
12	15,72	16,35	17,13

CLASSE            Technicien en informatique

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	86-12-31	87-12-31	88-12-31
	\$	\$	\$
01	11,35	11,80	12,39
02	11,77	12,24	12,85
03	12,17	12,66	13,29
04	12,61	13,11	13,75
05	13,04	13,56	14,22
06	13,54	14,08	14,76
07	14,00	14,56	15,26
08	14,53	15,11	15,84
09	15,03	15,63	16,38
10	15,58	16,20	16,97
11	16,15	16,80	17,60
12	16,75	17,42	18,24

CLASSE      Technicien en informatique classe principale

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	14,04	14,60	15,31
02	14,53	15,11	15,84
03	15,00	15,60	16,35
04	15,54	16,16	16,93
05	16,07	16,71	17,50
06	16,61	17,27	18,09
07	17,23	17,92	18,76
08	17,83	18,54	19,41
09	18,46	19,20	20,10

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

CLASSE           Appariteur

Semaine:       35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,11	9,57	10,07
03	9,34	9,79	10,30
04	9,59	10,03	10,55
05	9,85	10,28	10,81
06	10,10	10,53	11,07
07	10,34	10,77	11,32

CLASSE           Dessinateur

Semaine:       35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	9,63	10,13
03	9,50	9,94	10,45
04	9,77	10,20	10,72
05	10,11	10,54	11,08
06	10,43	10,86	11,41
07	10,78	11,21	11,78
08	11,13	11,58	12,16
09	11,50	11,96	12,56
10	11,85	12,32	12,93

CLASSE      Infirmier auxiliaire

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,27	9,72	10,22
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,21	10,64	11,18
06	10,58	11,01	11,57
07	10,89	11,33	11,90
08	11,25	11,70	12,29
09	11,64	12,11	12,71
10	12,01	12,49	13,11
11	12,44	12,94	13,58
12	12,90	13,42	14,08

CLASSE      Inspecteur en transport scolaire

Semaine:      35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,50	9,94	10,45
02	9,81	10,24	10,76
03	10,12	10,55	11,09
04	10,45	10,88	11,43
05	10,82	11,25	11,82
06	11,17	11,62	12,20
07	11,55	12,01	12,61
08	11,92	12,40	13,01
09	12,33	12,82	13,45
10	12,77	13,28	13,93

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset

Semaine:        35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,28	9,73	10,23
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,18	10,61	11,15
06	10,55	10,98	11,54
07	10,86	11,29	11,86
08	11,21	11,66	12,24
09	11,56	12,02	12,62

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine:        35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,55	10,98	11,54
02	10,88	11,32	11,89
03	11,21	11,66	12,24
04	11,57	12,03	12,63
05	11,92	12,40	13,01
06	12,30	12,79	13,42
07	12,71	13,22	13,87

CLASSE            Opérateur en informatique classe II

Semaine:        35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,26	9,71	10,21
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,04	10,47	11,00
06	10,30	10,73	11,28
07	10,61	11,04	11,60

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,90	10,33	10,86
02	10,30	10,73	11,28
03	10,64	11,07	11,63
04	11,04	11,48	12,06
05	11,43	11,89	12,48
06	11,88	12,36	12,97
07	12,31	12,80	13,43
08	12,79	13,30	13,95

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,79	13,30	13,95
02	13,21	13,74	14,41
03	13,67	14,22	14,91
04	14,12	14,68	15,39
05	14,61	15,19	15,92
06	15,10	15,70	16,45
07	15,62	16,24	17,01

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	9,63	10,13
03	9,50	9,94	10,45
04	9,81	10,24	10,76
05	10,12	10,55	11,09
06	10,45	10,88	11,43
07	10,83	11,26	11,83
08	11,16	11,61	12,19
09	11,55	12,01	12,61

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,78	9,43	9,92
02		9,69	10,19
03		9,95	10,46
04		10,20	10,72
05		10,48	11,01
06		10,77	11,32

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	12,00	12,48	13,10

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,95	10,46
02	9,24	10,20	10,72
03	9,51	10,48	11,01
04	9,76	10,77	11,32
05	10,05	11,08	11,64
06	10,34	11,41	11,98

CLASSES      Surveillant d'élèves  
                  Surveillant-sauveteur

Semaine:      35 heures

<u>ECHELONS</u>	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,24	9,69	10,19
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,05	10,48	11,01
06	10,34	10,77	11,32

11- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF.

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,07	9,53	10,03
03	9,32	9,77	10,28

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	9,43	9,87	10,38
02	9,76	10,20	10,72
03	10,11	10,54	11,08
04	10,43	10,86	11,41
05	10,82	11,25	11,82
06	11,20	11,65	12,23
07	11,63	12,10	12,70

8 CLASSES Agent de bureau classe principale  
Acheteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	12,00	12,48	13,10
02	12,37	12,86	13,49
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,61	14,15	14,84
06	14,00	14,56	15,26

CLASSE                    Auxiliaire de bureau

Semaine:                    35 heures

ÉCHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	8,78	9,25	9,73

CLASSE                    Auxiliaire en informatique

Semaine:                    35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,34	9,79	10,30
04	9,63	10,07	10,59

CLASSE                    Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine:                    35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,18	10,61	11,15
02	10,57	11,00	11,56
03	10,89	11,33	11,90
04	11,25	11,70	12,29
05	11,64	12,11	12,71

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,33	9,78	10,29
04	9,56	10,00	10,52
05	9,84	10,27	10,80

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,77	10,20	10,72
02	10,11	10,54	11,08
03	10,44	10,87	11,42
04	10,82	11,25	11,82
05	11,17	11,62	12,20
06	11,56	12,02	12,62
07	11,93	12,41	13,03

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,92	12,40	13,01
02	12,35	12,84	13,47
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,62	14,16	14,85
06	14,08	14,64	15,35
07	14,55	15,13	15,86

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,34	9,79	10,30
04	9,63	10,07	10,59
05	9,87	10,30	10,83
06	10,13	10,56	11,10
07	10,40	10,83	11,38
08	10,70	11,13	11,69

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	9,63	10,07	10,59
02	9,90	10,33	10,86
03	10,21	10,64	11,18
04	10,49	10,92	11,47
05	10,80	11,23	11,80
06	11,11	11,55	12,13
07	11,43	11,89	12,48

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au 86-12-31	au 87-12-31	au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	10,30	10,73	11,28
02	10,66	11,09	11,65
03	11,03	11,47	12,05
04	11,41	11,87	12,46
05	11,82	12,29	12,90

CLASSE

Téléphoniste

Semaine:

35 heures

ÉCHELONS

	86-01-01 au 86-12-31	87-01-01 au 87-12-31	88-01-01 au 88-12-31
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,17	9,62	10,12
03	9,48	9,92	10,43
04	9,74	10,18	10,70

## ANNEXE II

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'employé 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 un employé que si le bureau provincial de relocalisation accepte que la relocalisation de tel employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé 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 l'employé 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'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 l'employé 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 l'employé et de ses dépendants, 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 tout employé marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes

Annexe II  
(suite)

de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que l'employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à l'employé marié déplacé est payable également à l'employé célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

7. L'employé 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, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si l'employé choisit de sous-louer 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 l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:
  - a) les honoraires d'un agent d'immeuble, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé 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 l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer

Annexe II  
(suite)

un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

- a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'employé propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où 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 l'employé de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission scolaire, pour 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 l'employé marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'employé 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 l'employé des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

**ANNEXE III**

**CLAUSE 7-1.03, PARAGRAPHE b)**

La commission et le syndicat peuvent, par écrit, convenir de procéder autrement que selon l'ordre inverse d'ancienneté ou l'ordre d'ancienneté dans l'application des dispositions des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe b) de la clause 7-1.03. A défaut d'entente écrite entre la commission et le syndicat, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-1.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE IV

Objet: Congé sabbatique à traitement différé

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE \_\_\_\_\_

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRÉNOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

CI-APRÈS APPELÉ L'EMPLOYÉ

Annexe IV  
(suite)

OBJET: Congé sabbatique à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_  
et se termine le \_\_\_\_\_.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes.

II- Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du  
\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

Dans les cas où l'employé en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ledit 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 l'employé doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.02 de la convention)

Annexe IV  
(suite)

IV- Avantages

- a) Pendant chacune des années du présent contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:
- Assurance-vie
  - Assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part
  - Accumulation des congés-maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III ci-haut
  - Accumulation de l'ancienneté
  - Accumulation de l'expérience
- b) Pendant le congé sabbatique, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.
- 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 l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres bénéfices de sa convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-chômage, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

Annexe IV  
(suite)

V- Retraite, désistement ou démission de l'employé

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le présent contrat prend fin à la date de l'évènement, aux conditions ci-après décrites:

A) L'employé a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

L'employé 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 il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

B) L'employé n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

traitement reçu par l'employé pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

---

\* La commission et l'employé peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

Annexe IV  
(suite)

VI- Mise à pied ou congédiement de l'employé

Advenant la mise à pied ou le congédiement de l'employé, 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 telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de l'employé

Dans le cas où l'employé 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 l'employé

Advenant le décès de l'employé 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 mutatis mutandis. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission en application dudit article V.

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail de l'employé, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Annexe IV  
(suite)

Par ailleurs, il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

A la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que l'employé ait bénéficié de son congé sabbatique:

La participation de l'employé au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, 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 perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1° il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit 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, l'employé a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

- 2° 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 5-3.31, est basée sur son traitement régulier.

Annexe IV  
(suite)

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

A la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si l'employé doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI- Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants:

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congés de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines);

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant, pendant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues audit article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, l'employé(e) 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 IV  
(suite)

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

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

SIGNATURE DE L'EMPLOYÉ

c.c. Syndicat

**ANNEXE V**

**Objet: Classement de certains employés**

La présente annexe s'applique uniquement aux employés pour qui la convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1988.

Dans ce cas, la commission transmet à l'employé un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir copie au syndicat.

L'employé, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-1.04 de la convention 1979-1982 qui s'appliquent "mutatis mutandis", étant entendu que dans ce cas uniquement l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de l'employé 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 6-1.10 à 6-1.18 s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1er janvier 1986 dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 décembre 1985.

**ANNEXE VI**

**Objet: Griefs et arbitrage avant  
l'entrée en vigueur de la  
convention**

Tout grief ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la convention, est réglé en la manière prévue à la convention collective antérieure.

Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la convention est réputé habile à siéger sur tout grief logé en vertu d'une convention collective antérieure.

**ANNEXE VII**

**Objet: Formation du comité paritaire**

Aux fins d'application de la clause 5-3.09 de la présente convention collective, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former un comité paritaire composé de deux (2) personnes.

Ce comité s'engage à demander un regroupement avec le comité FTQ, en vertu de la clause 5-3.13 et d'opérer par la suite comme un seul comité paritaire jusqu'à l'expiration de la présente convention.

**ANNEXE VIII**

**Objet: Droits parentaux**

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la convention, l'employée 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 P.S.C.

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:

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

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

**ANNEXE IX**

**Objet: Ecran cathodique**

La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, que les employés qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.

La commission et le syndicat, dans le cadre du comité prévu à la clause 8-5.03, examinent les problèmes relatifs à l'utilisation de tels écrans et discutent, s'il y a lieu, des moyens à mettre en place pour que les employés puissent accomplir leur travail de façon sécuritaire.

**ANNEXE X**

**Objet: Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP**

**1.00 LETRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP**

1.01 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 les modifications prévues aux articles 2.00, 3.00 et 4.00 de la présente annexe.

**2.00 MODIFICATIONS**

- 2.01 A) La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles dont les parties conviendront de ne pas assujettir par règlement et:
- 1) l'étudiante ou l'étudiant;
  - 2) la personne stagiaire;
  - 3) la personne à contrat à forfait;
  - 4) la personne payée à vacation ou à l'acte;
  - 5) la personne salariée-élève;
  - 6) la médecin ou le médecin interne ou résident.
- B) La Loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut d'employé sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingts (180) jours.
- C) Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les paragraphes A et B.

Annexe X  
(suite)

2.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint soixante-deux (62) ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

2.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins soixante-deux (62) ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- a) une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'année de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite et soixante-cinq (65) ans. Ces années et/ou parties d'année de service sont coordonnées à la RRQ; plus,
- b) une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le Régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débiter au plus tard pour le mois de juillet 1989;
- c) une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées au paragraphe a;

Annexe X  
(suite)

- d) les rentes viagères prévues aux paragraphes a et c sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur trois (3) p. cent. Elles sont également réversibles à cinquante (50) p. cent au conjoint survivant;
- e) la rente viagère prévue au paragraphe b est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à cinquante (50) p. cent au conjoint survivant.

Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA;

- f) les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle;
- g) le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue au paragraphe a ne peut en aucun cas excéder soixante-dix (70) p. cent du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée;
- h) la Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la Loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse;
- i) seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à la date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévu à la présente annexe. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, préretraite et congé sans solde sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou préretraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions;

Annexe X  
(suite)

- j) l'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme;

- k) la personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible;

- l) les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée;
- m) une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de la clause 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

2.05

La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Annexe X  
(suite)

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit la clause 2.06.

Les paragraphes l et m de la clause 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

2.06

Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9% - 4,9%) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à soixante-deux (62) ans et au moins dix (10) années de service prévu à la clause 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente du paragraphe f) de la clause 2.03) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des clauses 2.03 et 2.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions de la clause 2.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues à la clause 2.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Annexe X  
(suite)

Toutefois, les parties s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu à la clause 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité ad hoc chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

2.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

- a) des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'année antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

Le coût de rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille dollars (1000\$) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur trois (3) p. cent.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat;

- b) des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Annexe X  
(suite)

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

- du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de quatre-vingt-dix (90) jours;
- du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de quatre-vingt-dix (90) jours (statu quo);
- du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de cent vingt (120) jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit);
- depuis le 1er juillet 1983: maximum de cent trente (130) jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les 2 années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

c) Financement

- 1) Comme contribution collective au coût des bénéficiaires prévus à la clause 2.08, la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15% taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Annexe X  
(suite)

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à (0,55) p. cent de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption sont annulés et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel (7,15) p. cent et le taux proposé (6,6) p. cent pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

- 2) Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles du RRE.

- 2.09 Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

Annexe X  
(suite)

**3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF**

3.01 La Loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins soixante-deux (62) ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de soixante-deux (62) ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins trente-deux (32) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- a) une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'année compris entre:
  - soixante-cinq (65) ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite
  - ou selon le cas,
  - trente-cinq (35) années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite;
- b) en aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années;
- c) la rente viagère prévue au paragraphe a est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur (3) p. cent. Elle est également réversible à (50) p. cent au conjoint survivant;
- d) les paragraphes b, h, j, k, l et m de la clause 2.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée au paragraphe k ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

3.02 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu à l'article 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

Annexe X  
(suite)

3.03 Financement du programme au RRF

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu à la clause 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu à la clause 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des clauses 2.02 et 3.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions de la clause 3.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

3.04 Comité d'implantation

Les parties conviennent de former un comité ad hoc chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que prévu à la clause 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

Annexe X  
(suite)

**5.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF**

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN 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.

A cet égard, le Comité de retraite devra former un comité ad hoc sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

**6.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.**

Le gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R., soit:

- 1) acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime;
- 2) intérêt minimum sur tout remboursement;
- 3) prestation au conjoint survivant de (60) p. cent de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire;

Annexe X  
(suite)

- 4) participation minimale de l'employeur (50 p. cent de la valeur des prestations acquises).

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes pour les parties concernées.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi visant à actualiser la réforme des R.S.R..

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 R.S.R. NON TRANSFÉRÉS AU RREGOP**

Les parties conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

**8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

**ANNEXE XI**

**Objet: Contrat concernant un prêt de service entre la commission scolaire, l'employé et l'organisme communautaire**

1. Les services de l'employé sont retenus par l'organisme pour les fins du présent contrat pour la période s'étendant du  
au
2. L'employé bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, de la convention, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.
3. L'employé accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et le temps supplémentaire à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employés auquel il est assimilé. Si l'employé doit effectuer du temps supplémentaire, le coût en est à la charge de l'organisme.
4. L'employé a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont il jouirait en vertu de sa convention s'il était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

Dispositions de concordance:

- a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel l'employé a droit en vertu de sa convention, la commission

**ANNEXE XII**

**Objet: Cas des auxiliaires de bureau**

La présente annexe s'adresse aux employés auxiliaires de bureau dont les tâches auraient évolué au cours des années et qui ne pourraient demander de révision de leur classement avec les mécanismes actuels de la convention. Afin de régler ce problème, il est convenu que dans les meilleurs délais après la signature de la convention:

1. Les parties négociantes à l'échelle nationale mettent sur pied un comité paritaire qui reçoit les plaintes des auxiliaires de bureau qui prétendent être mal classées. Les plaintes devront être soumises au comité dans les soixante (60) jours de la formation de ce dernier.
2. Si le comité conclut au bien-fondé de la plainte, la commission procédera au reclassement de l'employé. Ce reclassement prendra alors effet au moment où la plainte a été soumise.

ANNEXE XIII

Objet: Dispositions particulières  
relatives aux droits parentaux

La présente annexe s'applique aux employés pour qui une disposition de la convention le prévoit expressément et ce, aux conditions qui y sont mentionnées. Cesdits employés bénéficient des droits parentaux sous réserve des modalités suivantes:

- a) pour être admissible aux droits parentaux, l'employé doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé;
- b) l'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé;
- c) l'employé n'a pas droit aux dispositions suivantes: la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption;
- d) le traitement hebdomadaire de l'employé est le traitement moyen des cinq (5) derniers mois; la période de mise à pied ne compte pas dans le calcul du traitement moyen;
- e) l'employé visé au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauchage, de même que les employés visés par l'article 10-1.01 b), n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.16 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.22 est sans traitement.

Réalisé par le Comité patronal  
de négociation des Commissions scolaires  
pour protestants (CPNCP)

69-8008