

S 4



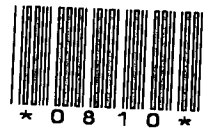
ENTENTE INTERVENUE ENTRE

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

et d'autre part,
La Centrale de l'enseignement
du Québec (CEQ)
pour le compte des salariées
et salariés de soutien à l'emploi
des commissions scolaires
pour protestants

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



1986 - 1988

S4



ENTENTE INTERVENUE ENTRE

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

et d'autre part,
La Centrale de l'enseignement
du Québec (CEQ)
pour le compte des salariées
et salariés de soutien à l'emploi
des commissions scolaires
pour protestants

1986-1988

TABLE DES MATIERES

CHAPITRES	TITRES
<u>1-0.00</u>	<u>BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS</u>
1-1.00	BUT DE LA CONVENTION.....1
1-2.00	DEFINITIONS.....1
1-3.00	RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE.....6
1-4.00	HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL.....7
1-5.00	ACCES A L'EGALITE.....8
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....9
2-2.00	RECONNAISSANCE.....12
<u>3-0.00</u>	<u>PRÉROGATIVES SYNDICALES</u>
3-1.00	REPRÉSENTATIONS SYNDICALES.....13
3-2.00	RÉUNIONS DE COMITES CONJOINTS.....14
3-3.00	LIBÉRATIONS SYNDICALES.....15
3-4.00	AFFICHAGE.....16
3-5.00	ASSEMBLÉES SYNDICALES.....17
3-6.00	RETENUE SYNDICALE.....18
3-7.00	RÉGIME SYNDICAL.....19
3-8.00	DOCUMENTATION.....19
<u>4-0.00</u>	<u>OBJETS ET MÉCANISMES DE CONSULTATION</u>
4-1.00	COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL.....21
4-2.00	INFORMATION.....21

5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00	CONGES SPECIAUX.....	23
5-2.00	JOURS CHOMÉS ET PAYÉS.....	25
5-3.00	RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	27
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	45
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	59
5-6.00	VACANCES.....	60
5-7.00	PERFECTIONNEMENT.....	64
5-8.00	RESPONSABILITÉ CIVILE.....	66
5-9.00	CONGÉ SANS TRAITEMENT.....	67
5-10.00	CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÈRE.....	69

6-0.00 REMUNERATION

6-1.00	RÈGLES DE CLASSEMENT.....	71
6-2.00	DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON.....	74
6-3.00	TRAITEMENT.....	78
6-4.00	PRIMES.....	80
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT.....	80
6-6.00	VERSEMENT DE LA REMUNÉRATION.....	81

<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI</u>	
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	84
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE.....	90
7-3.00	SECURITE D'EMPLOI.....	91
7-4.00	ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE....	104
7-5.00	INCAPACITE PARTIELLE.....	110
7-6.00	TRAVAIL A FORFAIT.....	111
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	
8-1.00	ANCIENNETE.....	112
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	114
8-3.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	115
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	117
8-5.00	SANTE ET SECURITE.....	120
8-6.00	VETEMENTS ET UNIFORMES.....	122
8-7.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	123
<u>9-0.00</u>	<u>REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	125
9-2.00	PROCEDURE D'ARBITRAGE.....	126
9-3.00	MESENTENTE.....	131
<u>10-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYES</u>	
10-1.00	POUR L'EMPLOYE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'EDUCATION DES ADULTES.....	132

<u>11-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00	CONTRIBUTIONS A UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE.....	136
11-2.00	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	136
11-3.00	IMPRESSION ET TRADUCTION.....	137
11-4.00	ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	138
11-5.00	ANNEXES.....	139
<u>ANNEXES</u>	<u>TITRES</u>	
ANNEXE I	ÉCHELLES DE TRAITEMENT.....	142
ANNEXE II	FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT.....	164
ANNEXE III	CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	167
ANNEXE IV	DROITS PARENTAUX.....	175
ANNEXE V	LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP.....	176
ANNEXE VI	DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES AUX DROITS PARENTAUX.....	188
ANNEXE VII	PRIMES A L'EXCLUSION DES PRIMES RELIÉES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES.....	189
LETTRE D'ENTENTE NO I.....		190
LETTRE D'ENTENTE NO II.....		191
LETTRE D'ENTENTE NO III.....		192
LETTRE D'ENTENTE NO IV.....		193
LETTRE D'ENTENTE NO V.....		195
LETTRE D'ENTENTE NO VI.....		196

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1-1.00 But de la convention

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

1-2.00 Définitions

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

1-2.01 ACSPQ

L'Association des commissions scolaires pour protestants du Québec.

1-2.02 Ancienneté

Ancienneté telle que définie à l'article 8-1.00.

1-2.03 Année scolaire ou année financière

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

1-2.04 Centrale

Centrale de l'Enseignement du Québec.

1-2.05 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.

1-2.06 Classement

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

1-2.07 Commission

La commission liée par la convention.

1-2.08 Convention

La présente convention.

1-2.09 CPNGP

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

1-2.10 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.

1-2.11 Employé à l'essai

L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.20 pour devenir employé régulier.

1-2.12 Employé régulier

- a) L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.20.
- 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.

1-2.13 Employé remplaçant

L'employé qui est embauché comme tel, pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.

1-2.14 Employé temporaire

A) 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.

B) L'employé remplaçant défini à la clause 1-2.13.

1-2.15 Grief

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

1-2.16 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.

1-2.17 Ministère

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

1-2.18 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 rémunérées selon un taux de traitement unique, dont le taux est identique.

1-2.19 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour les commissions pour protestants, les commissions scolaires confessionnelles protestantes et les corporations de syndicats d'école pour protestants (CPNCP).

b) Partie syndicale: La Centrale de l'enseignement du Québec, représentée par son agente négociatrice, la Fédération du Personnel de soutien (CEQ).

1-2.20

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 pour le personnel de soutien administratif. 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 technicien.

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.

1-2.21

Permanence

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

Dans la mesure où il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour 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 de rupture de son lien d'emploi depuis qu'il a acquis sa permanence.

1-2.22

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 d'avril 1987, et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la convention.

1-2.23 Poste

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

1-2.24 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.

1-2.25 Poste à temps plein

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

1-2.26 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 rémunérée selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.27 Régions scolaires

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

1-2.28 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 rémunérée selon un taux de traitement unique, dont le taux est inférieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.29 Secteur de l'éducation

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

1-2.30 Secteur public ou parapublic

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

1-2.31 Service actif

Période de temps pendant laquelle l'employé a effectivement travaillé pour le compte de la commission ou de la ou des commission (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, depuis son dernier embauchage ou pendant laquelle son traitement a été maintenu.

1-2.32 Syndicat

Le Syndicat lié par la convention.

1-2.33 Traitement

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15, 6-2.16 et 7-3.12.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que tout employé a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne, tel qu'affirmés dans la Charte 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 ces droits et libertés de la personne sans distinction, exclusion ou préférence pouvant constituer une discrimination au sens de la Charte mentionnée au paragraphe précédent.

- 1-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne sera exercée par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.
- 1-4.00 HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL
- 1-4.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti l'employé, ou qui lui sont imposées, et qui compromettent un droit qui découle de la convention.
- 1-4.02 L'employé a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 1-4.03 L'employé qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner l'employé, si celui-ci le désire.
- 1-4.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par le plaignant ou par le syndicat, avec l'accord de celui-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00; cependant si l'employé s'est prévalu de 1-4.05, la rencontre prévue à 9-1.03.a) n'a pas lieu.
- 1-4.05 A la demande écrite du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'un membre désigné par chaque partie.
- 1-4.06 Ce comité a pour mandat d'étudier et de discuter le grief et de recommander, la cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.
- 1-4.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.

- 1-4.08 A défaut d'une recommandation jugée satisfaisante, le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celui-ci, peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est référé à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.
- 1-4.09 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.
- 1-5.00 ACCÈS A L'ÉGALITÉ
- 1-5.01 La commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité consulte le syndicat sur le contenu du programme par le biais du comité des relations de travail.
- 1-5.02 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.01, la commission transmet au syndicat l'information qu'elle juge utile.
- 1-5.03 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 1-5.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention collective doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.03.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La convention s'applique à tous les employés 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 d'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:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.01, 1-2.03, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06,
 - 1-2.07, 1-2.08, 1-2.10, 1-2.13, 1-2.14,
 - 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19, 1-2.22,
 - 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.32,
 - 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 4-2.00 Information

2-1.01 B) a)
(suite)

- 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
- 7-1.03 h) Procédure pour combler un poste définitivement
vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 10-1.00 Éducation des adultes
- 11-2.00 Arrangements locaux.
- 11-3.00 Impression de la convention
- 11-4.00 Entrée en vigueur de la convention
- 11-5.00 Annexes
- Annexe I Taux et échelles de traitement

b) L'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6)
mois depuis son embauchage bénéficie, en plus, des
clauses ou articles suivants:

- 3-3.08 Libération lors d'une séance d'arbitrage
- 5-1.00 Congés spéciaux
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à
l'exception du paragraphe B) de la clause
5-3.32
- 5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et
modalités mentionnées à l'annexe VI de la
convention)
- 5-6.00 Vacances
- 7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle
Sauf les paragraphes c) et d) de la clause
7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement

Annexe "IV Droits parentaux

c) L'employé temporaire dont la période d'embauche excède
la période définie à la clause 1-2.14 ou le cas échéant,
excède la période convenue avec le syndicat dans le
cadre de cette clause, obtient le statut d'employé régulier.

2-1.01 B)
(suite)

- d) La commission peut embaucher un employé remplaçant pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence; l'employé remplaçant est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que l'employé temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de le soustraire à l'application du paragraphe c) de la présente clause lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'un employé remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir employé régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50) p. cent de telle période d'essai visée à la clause 1-2.20.
- g) Les dispositions de la convention en ce qui concerne les primes s'appliquent aux salariés temporaires dans la mesure où les dispositions du paragraphe b) de la clause 2-1.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, leur donnaient le droit d'en bénéficier, le cas échéant.
- h) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

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

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

D) POUR L'EMPLOYE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

- 2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'un employé ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un employé régi par la convention.
- 2-1.03 L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'un employé régulier.
- 2-2.00 RECONNAISSANCE
- 2-2.01 La commission reconnaît le syndicat accrédité 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 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés. Toute entente écrite entre les parties peut avoir pour effet de modifier la présente entente ou de la compléter.
- 2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent de temps à autre se rencontrer pour interpréter les dispositions de la présente entente. Telles interprétations, en autant qu'elles soient consignées par écrit et dûment signées, lient non seulement les parties aux présentes, mais également tout tribunal d'arbitrage ainsi que la commission et le syndicat.
- 2-2.05 Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-1.01 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.

Pour ce motif, l'employé et le délégué peuvent interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de leurs supérieurs immédiats en indiquant la durée probable de leur absence. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

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

3-1.02 Le syndicat peut désigner un substitut lors de l'incapacité d'agir du délégué syndical ou de son absence.

3-1.03 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.

3-1.03 (suite) Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer 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 ou des rencontres du Comité de relations de travail. La commission ou son représentant doit être avisé de la présence du conseiller syndical avant la tenue de la rencontre.

3-1.04 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.

3-2.00 REUNIONS DE COMITES CONJOINTS

3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

3-2.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties.

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

3-2.04 Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.

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

3-3.00 LIBERATIONS SYNDICALES

3-3.01 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 ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

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

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

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

3-3.03 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quarante-huit (48) heures avant la date du début de l'absence, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales internes. Toutefois, si l'employé a déjà bénéficié de vingt (20) jours ouvrables de libération pour l'année financière en cours, la commission autorise une (1) journée d'absence hebdomadaire ou l'équivalent si les besoins du service le permettent.

3-3.04 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de leur absence, la commission libère les délégués officiels désignés par le syndicat pour assister aux différentes réunions officielles de leurs instances.

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

- 3-3.05 Dans le cas d'absences accordées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement dans tous les cas et du traitement et du coût pour la commission, des avantages sociaux dans le cas d'un employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.
- 3-3.06 Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.
- 3-3.07 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.
- 3-3.08 Malgré les dispositions de la clause 3-3.05, pour les séances d'arbitrage, le représentant syndical ainsi que la plaignant qui l'accompagne sont libérés de leur travail; de même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre; lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré.
- Dans ces cas, les employés concernés sont libérés sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-3.09 Lorsque les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent dans le cadre des clauses 2-2.02, 2-2.04, 6-1.13 et 6-1.14, les employés désignés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, suivant un nombre à être convenu entre les parties négociantes à l'échelle nationale, sont libérés sans perte de traitement ni remboursement, pour assister à ces rencontres.
- 3-3.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité, six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la Loi, dont le rôle est d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention.
- 3-4.00 AFFICHAGE
- 3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses 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.

- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux, un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-4.03 Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date de la signature de la convention. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir des modalités d'accès à l'usage du service de courrier interne, s'il en est, le tout conformément aux dispositions de l'article 11-2.00.
- 3-5.00 ASSEMBLEES SYNDICALES
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.
- 3-5.02 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.
- 3-5.03 De plus, lorsque à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandaté par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.
- 3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable 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.
- 3-5.05 La commission qui le fait déjà continue de fournir au syndicat et ce, aux mêmes conditions, un local pour fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

3-5.05 (suite) Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 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, s'il y a lieu, dès la première période de paie.

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

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

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

- 3-6.05 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission contre toute réclamation qui pourrait être faite par un ou plusieurs employés au sujet du droit d'entrée et des cotisations syndicales ou leur équivalent retenus sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.
- 3-7.00 RÉGIME SYNDICAL
- 3-7.01 Les employés membres du syndicat à 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 3-7.03.
- 3-7.02 L'employé embauché après l'entrée en vigueur de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.
- 3-7.04 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 et d'autorisation de déduction du droit d'entrée, s'il y a lieu, conforme au régime syndical prévu ci-haut. Ledit employé complète ces formules et les remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.
- 3-8.00 DOCUMENTATION
- 3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.
- 3-8.02 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète par ordre alphabétique des 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, le classement et le traitement, le cas échéant, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.

- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, incluant les employés temporaires, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
 - b) le nom des employés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
 - c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
 - d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés tels que portés à sa connaissance;
- 3-8.04 La commission transmet par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais du supérieur immédiat à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.
- 3-8.05 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.
- 3-8.06 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, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.
- 3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé prévu au chapitre 5-4.00 et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.08 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat pour information, une copie de toute politique ou règlement concernant la gestion du personnel couvert par la convention en vigueur au moment de la signature. Par la suite, la commission transmet régulièrement les mises à jour de ces documents.
- 3-8.09 La commission reconnaît au syndicat tous les droits d'un contribuable quant à l'obtention des procès-verbaux et à la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 OBJETS ET MÉCANISMES DE CONSULTATION

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 consultatif appelé "Comité de relations de travail".

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

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

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

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

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

4-2.00 INFORMATION

4-2.01 Au moins une fois par année financière, la commission convoque les employés à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement, par service, par école ou par établissement, durant les heures de travail au moment déterminé par la commission. Si parmi les employés qui y assistent aucun n'est délégué syndical ou représentant syndical, l'employé agissant comme délégué pour l'école, pour le service ou pour l'établissement concerné, conformément à la clause 3-1.01, peut y assister sans perte de traitement ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir du délégué syndical et de son substitut, ou en l'absence de ceux-ci, un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement ni remboursement.

4-2.02

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

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: 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 d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

5-1.01
(suite)

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

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

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

5-1.02

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

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:

5-1.05
(suite)

- 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 qu'elle juge valable.

5-1.07

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention, la commission établit une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'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 elle ou il appartient n'a pas à se présenter.

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

5-2.00

JOURS 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 scolaire.

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 d'un employé à temps plein de la même catégorie d'emplois. La commission et le syndicat peuvent convenir des modalités d'application du présent paragraphe.

5-2.02 Ces jours 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.

- 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 consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

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 scolaires de la convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté pour tous les employés couverts par la convention collective 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 aux régimes d'assurance en cas de décès, maladie ou invalidité, à compter de la date indiquée et jusqu'à la date du début de sa retraite:

a) l'employé qui occupe un poste à temps complet, 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;

la commission verse sa pleine contribution pour cet employé;

b) l'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 mentionné au paragraphe a) ci-dessus, l'employé payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;

c) l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage.

L'employé affecté temporairement par la commission dans un poste non couvert par le certificat d'accréditation continue de bénéficiaire du présent article pendant le temps qu'il occupe tel poste.

5-3.02 Pour les fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un employé tel que défini ci-après:

5-3.02
(suite)

- a) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans* avec une personne non mariée de sexe différent 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;
- b) enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, ou un enfant habitant avec l'employé pour lequel des procédures d'adoption sont entreprises, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue et est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou avant son vingt-cinquième (25e) anniversaire de naissance s'il fréquentait à temps complet, à titre d'étudiant, une maison d'enseignement reconnue, et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03

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

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

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 de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par 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 dispositions du régime d'assurance-vie prévues dans les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.

Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues dans les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire, sous réserve de la clause 5-3.09.

Les dispositions du régime d'assurance-salaire décrites à l'article 5-3.00 dans les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.

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

Le nouveau régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire, sous réserve de la clause 5-3.09.

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

5-3.07 (suite) Sous réserve de la clause 5-3.44, le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la signature de la convention.

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

COMITE D'ASSURANCE DE LA CENTRALE

5-3.09 Le comité paritaire prévu aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par le Comité d'assurances de la Centrale. La Centrale transmet au comité paritaire un avis l'informant de la nomination des membres de ce comité.

Le comité paritaire transfère au comité d'assurances de la Centrale ses actif et passif et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au paragraphe précédent.

5-3.10 Le Comité d'assurances de la Centrale doit préparer un cahier des charges lorsque les circonstances l'exigent et obtenir, pour l'ensemble des participants aux régimes, un contrat d'assurance-groupe pour le régime de base d'assurance-maladie et un ou des contrats d'assurance-groupe pour les autres régimes.

5-3.11 Le Comité d'assurances de la Centrale peut maintenir, d'année en année, avec les modifications appropriées, la couverture du régime de base pour les retraités sans contribution de la commission pourvu que:

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

5-3.12 L'assureur choisi pour l'ensemble des régimes doit avoir son siège social au Québec et doit être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme assureur seul. Aux fins de choisir l'assureur, le Comité d'assurances de la Centrale peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine.

- 5-3.12 (suite) Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à l'ACSPQ et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.
- 5-3.13 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.
- 5-3.14 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.
- 5-3.15 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débiter avant la première période complète de paie qui suit la cinquante-deuxième (52e) semaine consécutive d'invalidité totale.
- 5-3.16 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par deux (2) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.
- 5-3.17 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.
- Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis directement aux participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, soit pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit soit prendre effet le 1er janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.
- Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

5-3.18 Le Comité d'assurances de la Centrale fournit au Ministère et à l'ACSPQ, une copie du cahier des charges et du contrat de groupe et un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat de même qu'un rapport des paiements reçus à titre de dividendes ou ristournes et de leur utilisation.

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

INTERVENTION DE LA COMMISSION

5-3.19 La commission facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- l'information aux nouveaux employés;
- l'inscription des nouveaux employés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- la retenue de la prime de l'employé sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux employés des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- la transmission à l'assureur du nom des employés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20 Le Ministère et l'ACSPQ d'une part et la Centrale d'autre part, conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si telle modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat (Lettre d'entente no I).

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE
CONTRIBUE PAS

5-3.21

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:
- a) les dispositions prévues aux paragraphes b) à k) de la clause 5-3.31;
 - b) l'adhésion d'un nouvel employé admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service de l'employé;
 - c) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'un nouvel employé admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.
- C) Dans les commissions où existent, à la date de la signature de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:
- 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
 - 2) toute modification à l'un ou l'autre des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
 - 3) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans un tel cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

- 5-3.22 L'employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400\$).
- 5-3.23 Ce montant est réduit de cinquante (50) p. cent pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.
- 5-3.24 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux employés qui en bénéficient à la date de la signature de la convention et ce, pour la durée de la convention.

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

- 5-3.25 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.
- De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autres frais reliés au traitement de la maladie.
- 5-3.26 La contribution de la commission au régime 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 et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - b) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt et un dollars et soixante (21,60\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
 - d) Telle contribution s'applique à compter du 1er janvier 1987.
- 5-3.27 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.

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

5-3.29 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires. Malgré ce qui précède, la participation de l'employé dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq (25) p. cent de celle de l'employé à temps complet, n'est pas obligatoire.

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

5-3.30 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:

- a) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;
- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge;

B) subordonnement au paragraphe A) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

5-3.31

Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement en vertu du régime d'assurance-maladie;
- b) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent entraîner une majoration des primes avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les 1er janvier par la suite;
- c) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux assurés doit être remboursé par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie;
- d) la prime pour une période de paie est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de cette période;
- e) aucune prime n'est payable pour une période de paie au premier jour de laquelle l'employé n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période de paie au cours de laquelle l'employé cesse d'être un participant;
- f) l'assureur doit transmettre simultanément au Ministère et à l'ACSPQ, copie de toute communication d'ordre général avec les commissions ou avec les assurés;
- g) la tenue des dossiers, l'analyse et le règlement des réclamations sont effectués par l'assureur;
- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;

5-3.31

- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un employé déjà à l'emploi de la commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement.
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un employé déjà à l'emploi de la commission prennent effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
- k) les définitions de conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-3.02 de la convention.

ASSURANCE-SALAIRE

5-3.32

- A) Subordonnement aux dispositions du présent article, et sous réserve de l'article 7-4.00, un employé a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
 - a) 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;
 - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a), le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
 - c) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-six et deux tiers (66 2/3) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

5-3.32
(suite)

Le traitement de l'employé aux fins du calcul de la prestation est le taux de 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 maximum de cent quatre (104) semaines de prestation.

B) Pendant une période d'invalidité, la commission et l'employé régulier, absent depuis au moins douze (12) semaines, peuvent convenir d'un retour progressif au travail. Dans ce cas:

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

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

5-3.32 B) A l'expiration de la période initialement fixée pour le (suite) retour progressif, si l'employé est incapable d'effectuer un retour au travail pour la durée de sa semaine régulière de travail, la commission et l'employé peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, l'employé reprend définitivement son travail pour la durée de sa semaine régulière de travail ou poursuit sa période d'invalidité.

L'employé invalide bénéficiant de prestations d'assurance-salaire à la date de la signature de la convention peut bénéficier des dispositions concernant le retour progressif.

5-3.33 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'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

La commission ne peut congédier un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 7-4.00. Toutefois, le fait pour un employé de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier tel employé.

5-3.34 Les prestations versées en vertu de la clause 5-3.32 sont déduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à l'employé en vertu d'une loi fédérale ou provinciale à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

5-3.34
(suite)

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 collective.

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

Au plus tard la soixante et unième (61e) journée du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi fédérale ou provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la prestation prévue à la clause 5-3.32 n'est réduite qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à une 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 5-3.32 et ce, en application du premier paragraphe de la présente clause.

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de 5-3.32, 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 auprès des organismes, notamment de la RAAQ ou de la RRQ, qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

5-3.35

Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé.

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

5-3.37 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38 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 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 quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, 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 quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.

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

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

5-3.40

- a) Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1986, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata d'un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.
- b) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un employé qui n'est pas réaffecté conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

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

- c) 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 paragraphe a) de la présente clause et non utilisés en vertu du présent article. 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 non-monnayables déjà accumulés.

5-3.41

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, étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel l'employé est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

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

5-3.42 Dans le cas d'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 la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01.

5-3.43 Sous réserve de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1986 deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date réelle du début de la période d'invalidité, détermine les prestations et la durée des prestations auxquelles l'employé peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.32 de la présente convention. Les employés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1986 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débudent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44 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 des dispositions pertinentes de la convention collective de 1979-1982, 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.

5-3.45 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.

5-3.45
(suite)

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.44 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 sous paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, 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 prévus au sous paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, tels jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.44, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'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 même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit de l'employé au 30 juin 1973, au 30 juin 1976 ou au 30 juin 1979 ou au 30 juin 1983 ou au 30 juin 1986 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.

5-3.46

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:

- 5-3.46 (suite)
- 1) les jours monnayables crédités soit en vertu de la clause 5-3.39 de la convention antérieure soit en vertu de la clause 5-3.40 de la présente 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.

5-3.47 Tout employé bénéficiant du paragraphe a) de la clause 5-3.40 peut utiliser subordonnement aux dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année pour affaires personnelles moyennant un préavis à la commission d'au moins vingt-quatre (24) heures.

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

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

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

5-4.00 DROITS PARENTAUX

Section I Dispositions générales

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

5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à 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 (1,5) 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.

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 prévu aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.

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.

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

- 5-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, 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.

- 5-4.08 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

5-4.09

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 5-4.12:

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

* 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.

5-4.09
(suite)

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 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 EIC.

De plus, si 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 EIC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

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

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

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 du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

5-4.09
(suite)

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

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 hebdomadaire de base versé par sa commission ou, le cas échéant, par ses employeurs (incluant sa commission).

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10

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

a) l'employée qui occupe un poste à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à quatre-ving-treize (93) p. cent de son traitement total hebdomadaire de base provenant de toutes sources des secteurs public et parapublic et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour le motif suivant:

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

b) L'employée qui occupe un poste à temps partiel et qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (95) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

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

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

5-4.10
(suite)

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

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

5-4.11

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle 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 versement de la paie applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de 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. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par EIC à la commission au moyen d'un relevé mécanique;
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants:
- La Commission des droits de la personne
 - Les Commissions de formation professionnelle
 - La Commission des services juridiques
 - Les Conseils de la santé et des services sociaux
 - Les Corporations d'aide juridique
 - La Commission de la construction du Québec
 - L'Office franco-québécois pour la jeunesse
 - La Régie des installations olympiques
 - La Société des loteries et courses du Québec
 - La Société des traversiers du Québec
 - La Société immobilière du Québec
 - Le Musée du Québec
 - Le Musée de la civilisation
 - Le Musée d'art contemporain
 - La Société des établissements de plein air du Québec
 - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires

5-4.11 c)
(suite)

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque 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 occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, 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 occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

5-4.12

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

5-4.13

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

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

- 5-4.13 (suite)
- assurance-vie;
 - assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
 - accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
 - accumulation de congés-maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
 - droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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.

- 5-4.14
- 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.

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.

- 5-4.15
- 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.

- 5-4.16
- 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 5-4.25.

- 5-4.16 (suite) 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 est présumée avoir démissionnée si elle ne se présente pas au travail.
- 5-4.17 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

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

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 de la convention, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants:

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

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. Cette affectation est prioritaire à l'application des sous-paragraphes b), c), d), e) et f) du paragraphe A) de la clause 7-1.16 et à l'application de la priorité pour combler un poste à caractère temporaire conférée à l'employé mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

5-4.18 A)
(suite)

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 (L.R.Q., Chapitre S-2.1) 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 à la clause 6-6.04, jusqu'à extinction de la dette.

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 le travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

B) Autres congés spéciaux

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 légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

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

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

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

Section IV Autres congés parentaux

Congé de paternité

5-4.20 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.

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

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

5-4.21 A) L'employé qui adopte légalement un enfant 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 conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir un tel congé, l'employé doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

5-4.21 A)
(suite)

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

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

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

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

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

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

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

5-4.22 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 de ce 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 de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.25.

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

5-4.23 L'employé 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.

5-4.24 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 à 5-4.23 ne s'appliquent pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

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

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

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

5-4.25
(suite)

L'employé qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel 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 à temps partiel en suivant les formalités prévues.

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

Lorsque le conjoint de l'employé n'est pas un employé 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.

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

5-4.26

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

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

5-4.27

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

5-4.28

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

5-4.29. 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.

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

Congés pour responsabilités parentales

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

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

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

Dans tous les cas, l'employé doit fournir la preuve ou l'attestation de ces faits justifiant une telle absence.

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

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

5-5.00 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 pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.
- 5-5.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré avoir démissionné, à moins que la raison pour laquelle il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, l'employé doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.
- 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 selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser un tel congé sans motif valable.
- 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 est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES

- 5-6.01 Au cours de chaque année scolaire, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année scolaire précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.08 et 5-6.09.
- 5-6.02 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année scolaire 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 scolaire ou, s'il n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année scolaire, à une autre période de l'année scolaire subséquente, déterminée après entente entre lui et la commission.

5-6.03

Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, les premiers deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables d'une ou plusieurs périodes d'invalidité, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00, constituent du service actif.

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

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 travaillée.

5-6.04

La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er avril de chaque année, la commission après consultation du syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. 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) les employés choisissent avant le 30 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu.
- c) dans tous les cas, le choix de vacances des employés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe b) précédent et, si le choix de l'employé est refusé il doit procéder à un nouveau choix.

- 5-6.04 (suite) 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 du service, bureau ou école le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée.
- e) la commission et le syndicat peuvent convenir des modalités différentes de celles prévues à la présente clause.
- 5-6.05 L'employé doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Toutefois, avec la permission de la commission, l'employé pourra prendre ses vacances d'une façon différente.
- 5-6.06 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances.
- 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- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 2- 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 3- 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 4- 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 5- 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 6- 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)

TABEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

			DURÉE NORMALE DES VACANCES COMPTE TENU DE L'ANCIENNETÉ DE L'EMPLOYÉ					
			20 Jours	21 Jours	22 Jours	23 Jours	24 Jours	25 Jours
TOTAL DES JOURS DE SERVICE ACTIF DURANT L'ANNÉE 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'année 78-79 a bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel il aurait eu droit par application des alinéas 1 à 6 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 2 à 6 inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent se réduit également, la 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 PERFECTIONNEMENT

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

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

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

5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés.

- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- 5-7.05 La commission élabore ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des employés, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.
- 5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont:
- a) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
 - b) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
 - c) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les employés ou exigées par la commission;
 - d) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.
- 5-7.07 Lorsque la commission demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. 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.
- 5-7.08 Lorsque, suite à une demande d'un employé, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il y a participé. 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.
- 5-7.09 L'employé qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.

- 5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- a) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
 - b) les inscriptions venant du public ont priorité;
 - c) tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.11 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention et ce, à compter du 1er juillet 1986, un montant égal à trente-six dollars (36\$) par employé régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.
- 5-7.12 Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.
- 5-7.13 Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE
- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant qu'employé.

- 5-8.02 La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser l'employé de toute obligation qu'un jugement final lui impose en raison de perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05 en tant 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 jugement final, 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 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un employé est appelé par le fait ou à l'occasion de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à un élève ou à un employé.
- 5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT
- 5-9.01 La commission peut accorder à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

- 5-9.02 La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel à un employé régulier pour un motif qu'elle juge valable. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors de ce congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent à l'employé visé, au prorata.
- 5-9.03 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à un employé régulier de suivre son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.
- 5-9.04 La commission accorde à un employé régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, si l'octroi d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.
- 5-9.05 Sous réserve des besoins de l'école ou du service, la commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs, à la condition que la demande écrite soit présentée au moins trente (30) jours avant le début du congé. L'employé régulier peut bénéficier d'un tel congé à chaque fois qu'il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.
- 5-9.06 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.04; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.07 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et l'employé sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.08 Durant son absence, l'ancienneté de l'employé est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.09 L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

5-9.10 A son retour, l'employé réintègre le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.

5-9.11 En cas de démission au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.

5-9.12 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.

5-10.00 CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

5.10.01 Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à un employé d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; un tel régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la Loi ou les règlements.

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

5-10.03 Seul l'employé régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

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

5-10.04 Suite à une demande écrite de l'employé, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

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

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime (contrat)</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75,0%	83,34%	87,50%	90,00%
7 mois	70,8%	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%

- 5-10.06 L'employé doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.
- 5-10.07 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à l'employé à compter de la date de sa retraite.
- 5-10.08 La commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

CHAPITRE 6-0.00 RÈMUNERATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

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

6-1.01 Le classement de l'employé est celui qu'il détient à la date de la signature de la convention.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02 Dès son embauchage, 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 sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon et de la description 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 de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que l'employé exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-paragraphe du paragraphe a) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

6-1.07 (suite) En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique et la décision qui s'ensuit ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur à la date du dépôt du grief à la commission.

Le fait que 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 trente (30) jours ouvrables de l'entrée en vigueur de la convention.

6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de 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 de classification.

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

- A) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois sur laquelle elles se basent, conformément aux clauses 6-1.06 et 6-1.07, afin de déterminer la compensation.
- B) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la sentence arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire: celui-ci doit rechercher dans la convention le traitement le plus près du traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public et para-public.

6-1.10 Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois.

6-1.11 Lorsque la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre en vertu de la clause 6-1.09 n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques de ce poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe 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 la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe le poste.

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

6-1.13 Si, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes 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 patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

Arbitrage

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

- DUFRESNE, Pierre N.
- MOALLI, Emile

6-1.15 ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle
(suite) nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente
clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparait 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.

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

A l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement du 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 au présent article.

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

6-2.03 L'employé ne possédant que le minimum des qualifications requi-
ses prévues au plan de classification pour accéder à une classe
d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

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

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

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

Avancement d'échelon

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

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

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

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

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

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

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

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

6-2.09 Le passage d'un échelon à un autre est accordé à moins que le rendement de l'employé ne soit jugé insatisfaisant.

6-2.10 Lorsque 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 l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque 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, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

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

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

6-2.13 Lors d'une promotion

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

Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

- a) L'employé obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.
- b) L'employé obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.
- c) L'employé dont le traitement est hors échelle et qui le demeure:

6-2.13 c)
(suite)

L'employé obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

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

6-2.14

Lors d'une mutation

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

6-2.15

Lors d'une rétrogradation

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

6-2.15 (suite) Toutefois, l'employé qui, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans après sa rétrogradation, obtient un poste qui aurait constitué pour lui une mutation n'eut été de sa rétrogradation, reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

6-2.16 L'employé qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.15 et 6-2.17 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties, prévues à ces clauses 6-2.15 et 6-2.17 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

6-3.00 TRAITEMENT

6-3.01 Taux et échelles de traitements

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

Les taux et échelles de traitement 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.

6-3.02 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 (1) p. cent*, 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%],

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

6-3.02
(suite)

ou

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

*

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 1^{er} 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

Employé hors-taux ou hors-échelle

- A) A compter du 1^{er} 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 1^{er} 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, 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 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 sur chaque paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

6-4.00 PRIMES

6-4.01 Primes de chef d'équipe

L'employé qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) employés et plus, bénéficie pour chaque heure de travail où il agit comme tel, d'une prime horaire de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	0,54\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	0,56\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	0,59\$/heure

Cette prime ne s'applique pas aux employés dont la classe d'emplois implique la surveillance d'un groupe d'employés.

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 applicables pour l'ensemble de son personnel administratif.

- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission.
- 6-5.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.05 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si 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

- 6-5.06 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.
- 6-5.07 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

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

- 6-5.08 La commission ne peut contraindre un employé à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

VERSEMENT DE LA REMUNERATION

- 6-6.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis, en respectant la confidentialité. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent. De plus, une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin.

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;
 - 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, s'il y a lieu;
 - n) le traitement brut et le traitement net;
 - o) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tous autres renseignements, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de l'entrée en vigueur de la convention.
 - p) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date de la signature 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 6-6.02.
- 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.

- 6-6.05 (suite) 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).
- 6-6.07 La commission indique sur les formules "T-4" et "TP-4" le total des montants prélevés à titre de retenue syndicale.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

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

7-1.02 Lorsque 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 et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

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

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

- a) elle comble le poste en choisissant, dans la même classe d'emplois, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, parmi les employés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 et parmi les employés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal suite à une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- b) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- c) elle s'adresse à l'ensemble des employés, incluant ceux bénéficiant du droit d'être muté ou rétrogradé en vertu de la clause 7-5.01, par affichage, conformément à la clause 7-1.10;

7-1.03
(suite)

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

7-1.04

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

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

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

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

7-1.06 Les employés visés au paragraphe h) de la clause 7-1.03, à l'exception de l'employé temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période sont réputés demeurer des employés couverts par l'article 10-1.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, tel employé retourne à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention de leur poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des dispositions contenues à l'article 10-1.00.

7-1.07 L'employé ou la personne rétrogradée par application du paragraphe b) de la clause 7-1.03, bénéficie des dispositions des clauses 7-3.08 et 7-3.09.

7-1.08 Dans les cas prévus à la clause 7-1.03, l'employé ou la personne visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

Si plus d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des employés visés aux paragraphes a), b), c), d), e) et g) de la clause 7-1.03.

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

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

- 7-1.09 Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes b), d), e), f), g) et i) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité, ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'un employé en disponibilité.
- 7-1.10 L'avis par affichage comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois; le titre du supérieur immédiat, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école; l'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.
- Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.
- L'employé intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, mutation ou rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir et ce, à titre indicatif.
- 7-1.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom des candidats et leur ancienneté en indiquant celui qui a été choisi.
- 7-1.12 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures.
- 7-1.13 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.08, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les employés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.

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

7-1.15 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la commission détermine que 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, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

L'employé promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.

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

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

- A) Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables:
 - a) elle affecte à ce poste un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
 - b) à défaut, elle offre le poste à l'employé du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une promotion;
 - c) si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphe b) précédent, la commission offre le poste aux autres employés du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation;
 - d) à défaut, la commission offre le poste à l'employé régulier mis à pied depuis moins de deux (2) ans;

7-1.16 A)
(suite)

e) à défaut, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté, à l'exception d'un employé mentionné au sous-paragraphe d) précédent. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes;

f) à défaut, elle peut embaucher un employé temporaire;

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

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

B) Si la durée prévue de la vacance est de moins de dix (10) jours ouvrables:

a) elle procède suivant le sous-paragraphe a) du paragraphe A) précédent;

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

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

7-1.17

L'employé régulier affecté temporairement à un poste qui constitue pour lui une promotion est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter du premier jour de l'affectation.

L'employé réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont il jouissait avant son affectation lorsque celle-ci se termine.

7-1.18

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

- 7-1.19 Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.
- 7-1.20 Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, réaffecter un employé d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur du même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.15. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.
- 7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE
- 7-2.01 L'employé dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00.
- Toutefois, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à l'employé si son poste est aboli conformément aux dispositions de cet article.
- De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.
- 7-2.02 Après consultation avec le syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.
- La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.
- 7-2.03 La commission informe l'employé de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.04 Sous réserve de la possibilité pour la commission d'utiliser une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverte ou non par la convention, l'employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler un poste à caractère temporaire pendant cette période. 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 cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.03. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

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

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

7-2.06 En outre, l'employé mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes:

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

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Malgré le paragraphe précédent, la commission qui, pour l'année financière 1986-1987 et par application du premier paragraphe de la clause 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, n'a pas procédé à une autre date que le premier juillet 1986 à une réduction de personnel ou une abolition de postes, pour l'année financière 1986-1987, peut continuer de bénéficier de ce premier paragraphe de la clause 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 et ce, jusqu'au premier juillet de l'année financière 1988-1989.

7-3.01 (suite) Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des abolitions de postes à d'autres dates en cours d'année financière pour satisfaire à des impératifs administratifs ou pédagogiques revêtant un caractère d'urgence.

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

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

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

L'employé dont le poste est aboli est, selon son statut, soit réaffecté dans un autre poste, soit mis à pied, soit mis en disponibilité ou son emploi prend fin selon les dispositions qui suivent.

7-3.04 La commission consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins soixante (60) jours avant la date établie conformément à la clause 7-3.01, dans le cas des premier et deuxième paragraphes de cette clause, et au moins trente-cinq (35) jours avant cette date, dans le cas du troisième (3e) paragraphe.

Suite à cette consultation:

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

7-3.04 b)
(suite)

- Pour tout autre employé ayant un choix à exercer, conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, la commission lui indique les choix qui s'offrent à lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 et l'employé communique sa décision dans le délai prévu au paragraphe précédent;
- c) l'employé régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date prévue au paragraphe c) de la clause 7-3.03;
 - d) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au dernier paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe b) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe c) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;
 - e) l'employé à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;
 - f) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date prévue au paragraphe c) de la clause 7-3.03.

7-3.05

LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT A L'EMPLOYÉ DONT LE POSTE EST ABOLI AINSI QU'A L'EMPLOYÉ QUI EST DÉPLACÉ, SOUS RÉSERVE DU PARAGRAPHE b) DE LA CLAUSE 7-3.06

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, son emploi prend fin;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent, il doit choisir, entre:
 - 1- être réaffecté dans un poste vacant de sa classe d'emplois sous réserve de l'application des paragraphes a), et b) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;
 - ou
 - 2- déplacer, dans sa classe d'emplois l'employé qui possède le moins d'ancienneté;

7-3.05
(suite)

A défaut de ne pouvoir exercer un de ces choix, il doit choisir entre:

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

A défaut, il est mis à pied.

c) s'il s'agit d'un employé permanent, il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre:

- 1- être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03; ou
- 2- déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté;

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

- 3- être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03; ou
- 4- déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté.

A défaut de pouvoir exercer un de ces choix, il est mis en disponibilité.

7-3.06

Dans les cas prévus à la clause 7-3.05:

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

7-3.06
(suite)

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

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

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

- d) l'employé visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- e) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- f) un employé ne peut en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que ce dernier;
- g) seul l'employé détenant un poste au sens de la clause 1-2.23 peut être déplacé;
- h) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 ou de la présente clause ne peut entraîner une promotion;
- i) lorsqu'un employé régulier non-permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- j) lorsqu'un employé permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08, sous réserve de la clause 7-3.14.

7-3.07

Lorsque par application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, un employé occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet, ou déplace un employé occupant un poste à temps complet, par exception expresse, 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 reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.08 L'employé permanent qui n'a d'autre choix que d'être affecté dans un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, soit par application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, des clauses 7-3.05 et 7-3.06 ou du sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 7-3.17 de la convention, conserve sa classe d'emplois et le traitement y afférant.

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

7-3.09 L'employé mentionné à la clause précédente bénéficie d'un droit de retour à un poste vacant ou nouvellement créé dans sa classe d'emplois que la commission décide de combler ou un poste nouvellement créé, conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.03.

7-3.10 Lorsque suite à l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention, un employé permanent n'a d'autre choix que d'être réaffecté dans un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail, il est réputé réaffecté sur une base temporaire et la réaffectation dure jusqu'à ce que la commission l'affecte, malgré la clause 7-1.03 et l'article 7-3.00, dans un poste vacant ou nouvellement créé de sa classe d'emplois ou de la classe d'emplois qu'il occupe, s'il a été rétrogradé, comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail. Lors d'une telle réaffectation sur une base temporaire il appartient à la commission de combler l'horaire de travail de l'employé par des tâches du personnel de soutien en relations avec ses qualifications.

La présente clause s'applique également à l'employé qui obtient par application de la clause 7-3.09 un poste comportant un nombre d'heures moindre que sa semaine régulière de travail.

7-3.11 L'employé visé à la clause précédente, tant qu'il demeure réputé réaffecté sur une base temporaire, bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 sur un poste comportant un nombre d'heures au moins égal à sa semaine régulière de travail avant sa réaffectation.

7-3.12

Dans le cas où un employé permanent n'a d'autre choix, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps plein, à caractère cyclique ou saisonnier, il bénéficie de la protection salariale suivante:

il conserve la rémunération établie sur la base de son taux de traitement et de son nombre d'heures régulières de travail applicables immédiatement avant son affectation et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure;

toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant son affectation est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies; ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

7-3.13

L'employé visé à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 sur un poste à temps plein qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14

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

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

7-3.15

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

7-3.16

Mesures visant à réduire le nombre d'employés en disponibilité

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes:

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé 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 à la condition qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- c) seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité.

B) Prime de séparation

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

La commission peut également accorder une prime de séparation à un employé mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, l'employé concerné perd sa permanence.

7-3.16 B)
(suite)

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service 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 concerné au moment où il a démissionné de la commission.

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

C) Transfert de droits

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

D) Prime de relocalisation volontaire

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

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

La commission accorde également la prime de relocalisation volontaire à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité mais dont la relocalisation permet la réaffectation d'un employé en disponibilité.

7-3.16 D)
(suite)

L'employé relocalisé transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.

L'employé relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "B" 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, il a droit à:

- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir la recherche d'un logement; ce maximum de trois (3) jours ne comprend pas la durée du trajet aller-retour;
- un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.

7-3.17 Droits et obligations de l'employé

A) Droits de l'employé

- a) Tant et aussi longtemps qu'il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- b) Lorsqu'il accepte un poste dans une autre commission en vertu de la présente clause, il n'est pas soumis à la période d'essai.
- c) Lorsqu'il est relocalisé en vertu de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- d) L'employé relocalisé par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.16 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.

7-3.17
(suite)

B) Obligations de l'employé

a) L'employé en disponibilité, à qui sa commission ou une autre commission offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes:

1- dans le cas d'un employé dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;

- si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission, et si tel poste 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;

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

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

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

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

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

b) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une autre commission lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande. S'il fait défaut ou néglige de se conformer à cette obligation, il est considéré comme ayant démissionné.

7-3.17 B)
(suite)

- c) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
 - d) Tant qu'il demeure en disponibilité, il est tenu d'effectuer les tâches de personnel de soutien que la commission lui assigne lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications, indépendamment du certificat d'accréditation, de la classe d'emplois et de l'horaire de travail qui s'appliquaient à cet employé à la date de sa mise en disponibilité. Telle assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.
 - e) L'employé régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une abolition de poste, demeure inscrit sur les listes du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'engagement qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de dix (10) jours de cette offre. A défaut d'accepter, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation.
- C) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par la poste recommandée constitue une preuve "prima facie" servant à calculer les délais prévus à la présente clause.

7-3.18

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

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

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

Obligations de la commission

7-3.19

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

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

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

7-3.20

Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la loi sur l'instruction publique, l'employé régulier ou l'employé permanent, qui est affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

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

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

7-3.21

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

7-3.22 Durant l'année financière précédant une fusion, (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une abolition de poste qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, 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.

7-4.00

ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01

Les dispositions suivantes concernent l'employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., Chapitre A-3.001).

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 l'article concernant les accidents de travail des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cet employé bénéficie mutatis mutandis des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article.

7-4.02

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

Définitions

7-4.03

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

- a) accident du travail: un évènement 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;
- 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) emploi 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) emploi 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) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., Chapitre S-5);
- f) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

Une blessure ou une maladie qui survient uniquement à cause de la négligence grossière et volontaire de l'employé qui en est victime n'est pas une lésion professionnelle, à moins qu'elle entraîne le décès de l'employé ou qu'elle lui cause une atteinte permanente grave à son intégrité physique ou psychique;

- g) maladie professionnelle: une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et qui est caractéristique de ce travail ou reliée directement aux risques particuliers de ce travail;

- 7-4.03 h) professionnel de la santé: un professionnel de la santé au (suite) sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., Chapitre A-29).

Dispositions diverses

- 7-4.04 L'employé doit aviser la commission des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle avant de quitter l'établissement où il travaille, lorsqu'il en est capable, ou sinon dès que possible. 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.
- 7-4.05 Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un employé, dès que porté à la connaissance de la commission.
- 7-4.06 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.
- 7-4.07 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un 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 la résidence de l'employé, selon que le requiert son état.
- Les frais de transport de l'employé sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.
- L'employé a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où il ne peut exprimer son choix, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.
- L'employé a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.
- 7-4.08 Malgré la clause 5-3.38, 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

7-4.09

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

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

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

7-4.10

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

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

7-4.11

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 7-4.24.

Traitement

7-4.12 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, il a droit à son traitement, comme s'il était en fonction, sous réserve de ce qui suit:

la détermination de son traitement brut imposable s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi et la convention, s'il ya 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.

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

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 les prestations.

Droit de retour au travail

7-4.14 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 aussitôt en informer la commission.

7-4.15 La commission peut assigner temporairement un travail à un employé, en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.

7-4.16 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 réintègre son poste.

7-4.17 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, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où il a droit d'obtenir tel poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.

7-4.18 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, conformément à la clause 7-4.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.

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

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

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

- a) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
- b) l'employé soumet sa candidature par écrit;
- c) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, l'employé obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres employés ou personnes concernés;
- d) l'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- e) l'accès à ce poste par l'employé ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.03;
- f) 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.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition

7-4.20 (suite) que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

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

Lorsque l'employé ne peut ainsi conserver son poste, il redevient éligible à un poste conformément à la clause 7-4.18, comme s'il n'avait jamais exercé le droit mentionné à cette clause.

7-4.22 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 7-4.17 conserve le traitement qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

7-4.23 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 7-4.18 bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste, et ce, malgré toute disposition contraire.

7-4.24 Lorsqu'un employé victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement, 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.

7-5.00 INCAPACITE PARTIELLE

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

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

7-5.02 (suite) Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où cet employé permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant une telle mise à pied, cet employé permanent ne bénéficie d'aucun traitement.

A l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de cet employé.

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

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

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

7-6.00 TRAVAIL A FORFAIT

7-6.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les employés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'un employé régulier.

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

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

8-1.00 ANCIENNETE

L'employé à l'emploi de la commission au 31 décembre 1985, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

A compter du 1er janvier 1986, l'ancienneté est calculée selon les dispositions du présent article.

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 année, 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;
- e) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;

- 8-1.03 (suite)
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activité syndicale ou études, 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 à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur tel que prévu à l'article 7-2.00;
 - h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé;
 - i) 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 suivant:
- 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;
 - 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 écoles 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. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'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 La semaine régulière de travail du personnel de soutien technique et administratif 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 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.
- 8-2.03 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.04 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la convention.

8-2.05 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant la commission peut modifier les horaires existants si des besoins d'ordre pédagogique ou administratif rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

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

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les employés au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur cédule normale.

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

8-2.06 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-1979 aurait permis aux 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 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 au 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, école ou division territoriale.

8-3.04 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail en temps supplémentaire, lorsqu'il en est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte d'effectuer ce travail en temps supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

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

8-3.05 Pour le temps supplémentaire effectué, l'employé bénéficie:

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

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

Lorsque la commission et l'employé ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, soit en raison des besoins du service

8-3.06 (suite) ou de circonstances incontrôlables de la part de l'employé, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix de l'employé, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé conformément aux sous-paragraphes a), b) et c) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et l'employé conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07 Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants:

- a) au taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) dans les cas prévus aux paragraphes a) et b) de la clause 8-3.05;
- b) au taux horaire double (200 p. cent) dans les cas prévus au paragraphe c) de la clause 8-3.05.

8-3.08 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il bénéficie, si cela est plus avantageux que l'application de la clause 8-3.05 de la convention, le cas échéant, d'un congé d'une durée minimum de quatre (4) heures pris conformément à la clause 8-3.06.

Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que ces quatre (4) heures soient rémunérées à taux simple.

8-3.09 Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par 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 et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé.

8-4.02 Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de mœurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un employé doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le

8-4.02
(suite)

syndicat et l'employé. Au cours de cette rencontre, la commission informe l'employé et le syndicat des motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

Dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, la rencontre entre la commission, l'employé et le syndicat est convoquée dans les quarante-huit (48) heures de la décision initiale de la commission.

Suite à toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer l'employé de sa décision finale, par un avis écrit et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.11. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

Le fait pour le syndicat ou l'employé de ne pas se présenter à la rencontre dûment convoquée n'a pas pour effet d'empêcher la commission de poursuivre les procédures ou de procéder à l'imposition d'une mesure disciplinaire.

8-4.03

Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un employé faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

L'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; de plus, sur autorisation écrite de l'employé, et spécifique pour chaque fois, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'un employé deux (2) autres fois dans l'année.

- 8-4.05 L'employé qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, l'employé qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.
- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé. Pendant cette suspension, il maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier de l'employé que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre l'employé; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal et des faits à son origine.
- 8-4.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse au employé ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continue de bénéficier

8-4.12 (suite) du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.

8-5.00 SANTE ET SECURITE

8-5.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du Comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

8-5.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.03 L'employé doit:

- a) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
- b) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- c) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.

8-5.04 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des employés; elle doit notamment:

- a) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection de l'employé;
- b) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des employés;
- c) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
- d) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- e) permettre au employé de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la Loi et des règlements s'appliquant à la commission.

- 8-5.05 La mise à la disposition des employés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la Loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les employés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 8-5.06 Lorsqu'un employé exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.
- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.10, s'il est disponible ou, dans un cas d'urgence, le délégué syndical de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le représentant syndical ou, le cas échéant, le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.
- 8-5.07 Le droit d'un employé mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonnement aux modalités y prévues, le cas échéant.
- 8-5.08 La commission ne peut imposer à l'employé une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.
- 8-5.09 Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical, ou le cas échéant, le délégué syndical, d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.

8-5.10 Le syndicat peut désigner expressément l'un de ses représentants au comité de relations du travail ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02, le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:

- a) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.06;
- b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé.

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 à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la Loi et les Règlements.

En outre la commission et le syndicat, s'ils le jugent nécessaire à l'exécution des fonctions peuvent convenir que la commission fournisse gratuitement à l'employé tout autre vêtement, uniforme ou article spécial.

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

8-6.05 Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure d'arbitrage, sans assesseur.

8-7.00

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01

Aux fins du présent article l'expression "Changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un employé ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

8-7.02

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

8-7.03

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

- a) la nature du changement;
- b) l'école ou le service concerné;
- c) la date prévue d'implantation;
- d) l'employé ou le groupe d'employés concerné.

8-7.04

Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des employés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.

8-7.05

La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.

8-7.06

L'employé dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; tel entraînement ou formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.

8-7.07

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

8-7.08

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 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 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 désigné, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

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 ni remboursement par le syndicat.

La commission donne sa réponse, par écrit, au syndicat dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief et en transmet une copie à l'employé. Tel écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

9-1.03
(suite)

b) 2ième étape

En cas de réponse écrite insatisfaisante ou en l'absence de réponse ou si la réponse de la commission ne lui est pas parvenue dans les délais prévus, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions prévues au présent chapitre.

9-1.04

Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'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, à moins d'une entente écrite du contraire. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la convention.

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

9-1.06

L'avis de grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet avis contient également à titre indicatif, les clauses impliquées et le correctif requis et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. Le grief peut être amendé à condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.

Si 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

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01

Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier sous-paragraphe du paragraphe a) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé.

9-2.01 Toutefois, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage, en la manière prévue au paragraphe précédent, dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la clause 9-1.03.

Copie de l'avis d'arbitrage doit être transmise en même temps à la commission.

Lors d'une suspension du service postal, l'avis d'arbitrage est transmis soit par télégramme, télécopieur ou télécriteur et, à la reprise du service postal, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus.

N.B.- Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
Palais de justice
300, boulevard Jean Lesage
5e étage, bureau 512
Québec, QC
G1R 3P7

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre choisi parmi les personnes suivantes:

MÉNARD, Jean-Guy, arbitre en chef;

BLOUIN, Rodrigue
BOISVERT, Marc
FORTIER, François G.
FRUMKIN, Harvey

LADOUCEUR, André
SABOURIN, Diane
HAMELIN, François
MOALLI, Emile

ou toute autre personne nommée par la Centrale, le CPNCP et le Ministère pour agir à ce titre.

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage il y a demande à cet effet par le représentant de la Centrale, du CPNCP ou du Ministère.

9-2.03 Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la Centrale et un autre conjointement par le CPNCP et le Ministère, dans le délai prévu au dernier paragraphe de la clause 9-2.02, pour assister l'arbitre et représenter chaque partie au cours de l'audition du grief et du délibéré.

- 9-2.03 (suite) L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.
- 9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la Loi et la convention.
- Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la Loi et la convention.
- 9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, au CPNCP, au Ministère, à la commission concernée et à l'ACSPQ.
- 9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:
- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants des parties à l'entente nationale;
 - B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
 - C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
 - D) réfère tout grief devant un arbitre ou un arbitre assisté d'assesseurs conformément à la clause 9-2.02 ou à l'article 9-3.00.
- Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP, le Ministère et l'ACSPQ.
- 9-2.07 L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.
- 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, les parties concernées, la Centrale, le CPNCP et le Ministère et l'ACSPQ. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

- 9-2.09 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.
- 9-2.10 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.
- 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, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, l'ACSPQ et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.14 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.
- 9-2.15 L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- L'arbitre en chef ne peut confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.
- 9-2.16 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- L'assesseur peut faire un rapport distinct.
- L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.

- 9-2.16 (suite) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, au CPNCP, au Ministère, et l'ACSPQ en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.
- 9-2.17 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.
- Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.
- 9-2.18 L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.
- 9-2.19 Subordonné aux articles 2-1.00, 9-1.00 et 9-2.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-2.20 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 9-2.21 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.
- Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents arbitrages.
- 9-2.22 Les frais et honoraires de l'arbitre et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.
- 9-2.23 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

9-2.24 Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.

S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.

9-2.25 A la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin conformément au Code du travail.

9-3.00 MÉSENTENTE

9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.16, qui peut survenir au cours de la convention, est référée au Comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS

10-1.00 POUR L'EMPLOYÉ TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES

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

- a) à l'employé y travaillant en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail;
- b) à la personne qui, n'étant pas un employé régulier de la commission, est embauchée pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit:

1. Pour l'employé affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois des catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif:

il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen* de l'échelle de traitement correspondant à la classe d'emplois concernée, ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables;

2. si l'employé bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;
3. l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1 ou 2 précédent.

* Taux horaire moyen: taux minimum de l'échelle de traitement plus taux maximum de l'échelle de traitement, la somme étant divisée par deux (2).

10-1.01
(suite)

4. si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle prévue ci-haut en vertu d'une entente intervenue entre la commission et le syndicat, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure;
5. l'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies, à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables. Le présent sous-paragraphe s'applique à compter du 1er juillet 1987.

10-1.02

Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes qui est requis par la commission de poursuivre, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

10-1.03

L'employé travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.04, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07,
 - 1-2.08, 1-2.09, 1-2.10, 1-2.13, 1-2.14,
 - 1-2.15, 1-2.16, 1-2.17, 1-2.19, 1-2.22,
 - 1-2.23, 1-2.27, 1-2.29, 1-2.32, 1-2.33
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-1.01 D) Champ d'application.
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à l'annexe VI de la convention)

10-1.03 (suite)	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
	7-1.03 h)	Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
	8-5.00	Santé et sécurité
	8-6.00	Vêtements et uniformes
	11-2.00	Arrangements locaux
	11-3.00	Impression de la convention
	11-4.00	Entrée en vigueur de la convention
	11-5.00	Annexes
	Annexe I	Taux et échelles de traitement
	Annexe IV	Droits parentaux.

10-1.04 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-6.00 après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires.

10-1.05 Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, elle procède à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des employés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

L'employé qui soumet sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'il n'en soit empêché pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. L'employé qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

10-1.06 Suite à l'affichage prévue à la clause précédente, la commission choisit parmi les employés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant:

- a) elle rappelle au travail les employés visés au paragraphe b) de la clause 10-1.01 qui bénéficie d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre de durée d'emploi.
- b) elle choisit parmi les employés réguliers occupant un poste à temps partiel;

- 10-1.06 c) elle choisit parmi les autres employés de la commission visés au paragraphe a) de la clause 10-1.01;
- A défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.
- 10-1.07 Malgré la clause 10-1.06, la commission ne peut être tenue de confier le travail à un employé si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.
- 10-1.08 Aux fins d'application de la clause 10-1.06, les employés ayant travaillé dans le cadre des cours d'éducation aux adultes au cours d'une session dans l'année financière 1986-1987, sont réputés mentionnés au paragraphe a) de la clause 10-1.06.
- 10-1.09 L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.10 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.11 L'employé mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.
- 10-1.12 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1er juillet 1986.
- 10-1.13 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.
- 10-1.14 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'un employé en disponibilité ou d'une personne en disponibilité à son emploi.

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.
- 11-1.07 L'article 11-1.00 s'applique "mutatis mutandis" à l'employé désirant acquérir des obligations d'épargne gouvernementales.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-2.01 La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue ci-après.
- 11-2.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-2.03 A défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention le prévoit, les dispositions de la convention s'appliquent.
- 11-2.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.

- 11-2.05 Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article pour être considérée valable doit être conforme aux exigences suivantes:
- a) elle doit être par écrit;
 - b) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - c) tout article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - d) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
 - e) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de la convention et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la convention.
- 11-2.06 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.
- 11-2.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Toute entente doit respecter les exigences de la clause 11-2.05.
- 11-2.08 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de deux (2) employés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-3.00 IMPRESSION ET TRADUCTION
- 11-3.01 Les frais d'impression de l'entente nationale sont assumés par le CPNCP.
- 11-3.02 Le texte français constitue le texte officiel de la convention collective. Cependant, la Centrale et le CPNCP conviennent d'une version anglaise de la présente entente nationale pour fins administratives.
- 11-3.03 Le texte de la présente entente nationale est traduit en langue anglaise au frais du CPNCP. La version anglaise doit être disponible aux employés de langue anglaise et au syndicat dans les meilleurs délais.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION

11-4.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions expresses contenues aux clauses suivantes: 5-3.26, 5-7.11, 6-3.01, 6-3.03, 6-4.01.

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 A moins de disposition expresse à l'effet contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-4.03 La grève et le lock-out sont interdits à tout employé à compter de la date de l'entrée en vigueur de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

11-4.04 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention d'un nombre au moins équivalent à celui de ses membres régis par cette convention.

11-4.05 La convention se termine le 31 décembre 1988.

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

11-4.06 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.

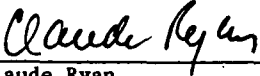
11-4.07 Pour les employés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de tels employés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention 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, la demande peut être faite par ses ayants droit.

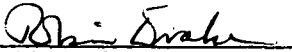
- 11-4.07 Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.01 le sont
(suite) dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la production de la
liste de tels employés au syndicat.
- 11-4.08 La commission fournit aux employés, avec copie au syndicat, la
synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps
que telle rétroactivité leur est versée.
- 11-5.00 ANNEXES
- 11-5.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la
convention.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal ce 22ième
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)



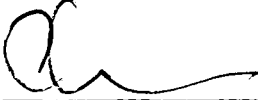
M. Claude Ryan
MINISTRE DE L'ÉDUCATION



M. Robin Drake
PRÉSIDENT

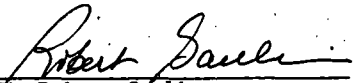


M. Michel Bergeron
VICE-PRÉSIDENT

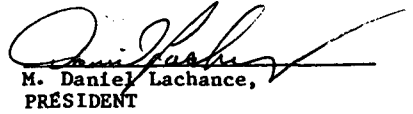

M. John Simms
PRÉSIDENT DE L'ACSPQ

Me Claude LeCorre
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
PATRONALE

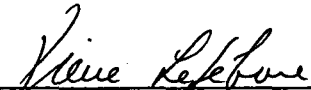
POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNE-
MENT DU QUÉBEC
(CEQ)



M. Robert Gaulin
COORDONNATEUR, CEQ

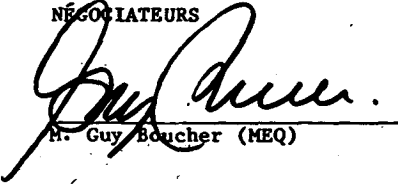


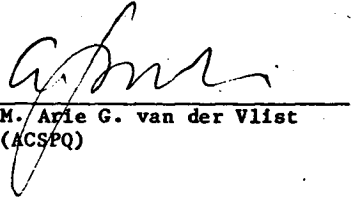
M. Daniel Lachance,
PRÉSIDENT
PERSONNEL DE SOUTIEN



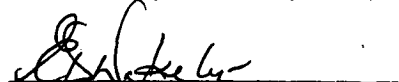
M. Pierre Lefebvre
PORTE-PAROLE POUR LA PARTIE
SYNDICALE


NÉGOCIATEURS


M. Guy Boucher (MEQ)


M. Arie G. van der Vlist
(ACSPQ)

NÉGOCIATRICES


Mme Diana Wakely
Présidente,
Union of School
Office personnel


Mme Aline Spears
Vice-présidente,
Union of School
Office personnel

ANNEXE I

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES POUR LES PÉRIODES

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

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1	<u>Sous-catégorie des emplois de technicien</u>	PAGE
	Infirmier.....	145
	Technicien en audio-visuel.....	146
	Technicien en documentation.....	146
	Technicien en écriture Braille.....	146
	Technicien en loisirs.....	146
	Technicien en psychométrie.....	146
	Technicien en administration.....	147
	Technicien de l'aide sociale.....	147
	Technicien en arts graphiques.....	147
	Technicien en électronique.....	147
	Technicien en formation professionnelle.....	147
	Technicien en génie civil.....	147
	Technicien en organisation scolaire.....	147
	Technicien en transport scolaire.....	147
	Technicien de travaux pratiques.....	147
	Technicien en éducation spécialisée.....	148
	Technicien en gestion alimentaire.....	148
	Technicien en informatique.....	149
	Technicien en informatique classe principale.....	149

I-2

Sous-catégorie des emplois de para-technicien

Appariteur.....	150
Dessinateur.....	150
Infirmier auxiliaire.....	151
Inspecteur en transport scolaire.....	151
Opérateur de duplicateur offset.....	152
Opérateur de duplicateur offset classe principale.....	152
Opérateur en informatique classe II.....	153
Opérateur en informatique classe I.....	153
Opérateur en informatique classe principale.....	154
Photographe.....	154
Préposé au service de garde en milieu scolaire.....	155
Relieur.....	155
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire.....	156
Surveillant d'élèves.....	156
Surveillant-sauveteur.....	156

II-

CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Acheteur.....	158
Agent de bureau classe II.....	157
Agent de bureau classe I.....	157
Agent de bureau classe principale.....	158
Auxiliaire de bureau.....	158
Auxiliaire en informatique.....	159
Auxiliaire en informatique classe principale.....	159
Magasinier classe II.....	160
Magasinier classe I.....	160
Magasinier classe principale.....	161
Secrétaire.....	161
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

ECHELONS	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

ECHELONS	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	10,16	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

ECHELONS	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
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

ECHELONS	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	11,35	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

ECHELONS	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	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

ECHELONS	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	8,97	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

ECHELONS	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	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

EHELONS	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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

EHELONS	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	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

EHELONS	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	9,81	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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

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	8,97	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

II- 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 <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	9,07	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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
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

CLASSES Agent de bureau classe principale
Acheteur

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	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	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	9,33	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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

ECHELONS	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	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

ECHELONS	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
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

ECHELONS	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	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

ECHELONS	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	10,30	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	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	9,17	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

Objet: Congé sabbatique à traitement différé

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRES APPELEE LA COMMISSION

ET

NOM: _____

PRENOM: _____

ADRESSE: _____

CI-APRES APPELE L'EMPLOYE

Annexe III
(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 III
(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 III
(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 III
(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 III
(suite)

X- A) Par ailleurs, il a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

(suite)

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 perdue 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 III
(suite)

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 III
(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 IV

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:

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

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

ANNEXE V

Objet: Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP

1.00 LETTRÉ 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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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 V
(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.K..

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 TRANSFERES 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 REGIME

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 VI

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 d) 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 les articles 10-1.01 b), 2-1.01 D) n'ont pas droit aux dispositions de la clause 5-4.16 et le congé spécial prévu à la clause 5-4.22 est sans traitement.

ANNEXE VII

Objet: Primes à l'exclusion des primes
relées aux disparités régionales

Les primes de responsabilité apparaissant à la clause 6-6.01 en vigueur au 31 décembre 1987, seront majorées s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de un (1) p. cent, 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

(*)

$$\text{IPC} = \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \times 100$$

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

Les primes de responsabilité ainsi obtenues seront majorées de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ce taux remplacera, le cas échéant, celui prévu à la clause 6-4.01 pour la période correspondante.

* 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.

LETTRE D'ENTENTE NO I

Objet: Comité technique sur les assurances

Le Ministère, l'ACSPQ et la Centrale conviennent que le comité prévu à la clause 5-3.20 a comme mandat d'assurer l'implantation de la facturation magnétique et par relevé des primes d'assurance de personnes ainsi que l'implantation de la déduction à la source des primes d'assurance générale de biens (IARD) de la même façon.


EN FOI DE-QUOI, les parties ont signé à MTF, ce 22 jour du mois de Nov 1987.

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



Me Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUEBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON
AGENTE NEGOCIATRICE, LA FEDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)



Pierre Lefebvre
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO II

Objet: Relocalisation

Un comité paritaire peut être formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention à la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des employés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2e) fois suite à l'application de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au Bureau provincial de relocalisation à l'égard des cas susmentionnés.

Ce comité est composé de six (6) membres:

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

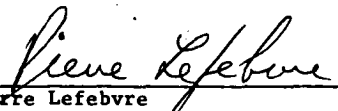
Le Bureau provincial de relocalisation doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 27 jour de Avril 1987.

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


Me Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON
AGENTE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)


Pierre Lefebvre
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO III

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.

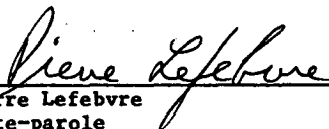
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *mtl* , ce 22 jour de *mai* 1987.

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



Me Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON
AGENTE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)



Pierre Lefebvre
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO IV

Objet: Classement de certains employés

La présente lettre d'entente s'applique uniquement aux employés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1988.

Dans ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, un avis établissant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir simultanément copie au syndicat.

L'employé, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé ou le syndicat, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les 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 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent "mutatis mutandis".

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.

LETTRE D'ENTENTE NO IV
(suite)

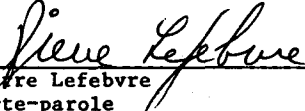
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 12 jour de mai 1987.

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



Me. Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUEBEC, REPRESENTÉE PAR SON
AGENTE NEGOCIATRICE, LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)



Pierre Lefebvre
Porte-parole

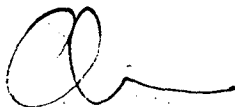
LETTRE D'ENTENTE NO V

Objet: Nouvelles accréditations

Advenant le cas où la représentativité de la partie syndicale à l'échelle nationale était modifiée pendant la durée de la convention, les parties à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de la demande de l'une d'elles en vue de conclure une entente modifiant la convention pour y inclure les dispositions pertinentes.

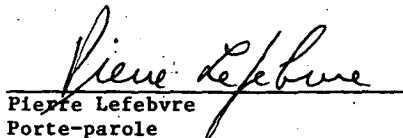
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montreal, ce 22 jour du mois de Mars 1987.

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



Me Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUEBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON
AGENTE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)



Pierre Lefebvre
Porte-parole

LETTRE D'ENTENTE NO VI

Objet: Dispositions transitoires

Attendu que le CEPGM entend procéder à des abolitions de postes et que les délais prévus au chapitre 7-3.00 de la nouvelle convention signée ce jour ne peuvent être respectés, il est convenu de ce qui suit:

Pour les seules fins des abolitions prévues pour le 1 juillet 87, le Syndicat renonce aux délais prévus à la clause 7-3.04.

Pour les mêmes fins, le statu quo est maintenu quant à la clause 7-3.06 c), localité signifiant donc le territoire de la commission; de plus le délai de 60 jours prévu à la dite clause est prolongé au 30 novembre 87.

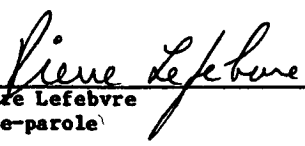
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 22 jour du mois de Mai 1987.

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



Me Claude LeCorre
Porte-Parole

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU
QUÉBEC, REPRÉSENTÉE PAR SON
AGENTE NÉGOCIATRICE, LA FÉDÉRA-
TION DU PERSONNEL DE SOUTIEN
(CEQ)



Pierre Lefebvre
Porte-parole

The image features a repeating pattern of circles. A large circle is centered in the lower half of the page, overlapping with the grid of smaller circles. The circles are arranged in a regular grid, with the large circle being significantly larger than the others.

**Réalisé par le Comité patronal
de négociation des Commissions scolaires
pour protestants (CPNCP)**

69-8004