



S1_a

Dispositions constituant des conventions collectives liant

d'une part,
chacune des commissions
scolaires pour protestants visées
par le chapitre 0-7.1 des lois
refondues du Québec

et d'autre part,
le Syndicat des employés
professionnels et de bureau,
section locale 57, pour le compte
des employés de soutien de ces
commissions scolaires qu'il
représente le 29 novembre 1982

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



1983-1985

**ÉDITION AMENDÉE
OCTOBRE 1983**

S1a



Dispositions constituant des conventions collectives liant

d'une part,
chacune des commissions
scolaires pour protestants visées
par le chapitre 0-7.1 des lois
refondues du Québec

et d'autre part,
le Syndicat des employés
professionnels et de bureau,
section locale 57, pour le compte
des employés de soutien de ces
commissions scolaires qu'il
représente le 29 novembre 1982

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC
CONSEIL DU TRÉSOR
BUREAU DE LA RECHERCHE SUR LA RÉMUNÉRATION
CENTRE DE DOCUMENTATION

1983-1985

ÉDITION AMENDÉE
OCTOBRE 1983

TABLE DES MATIERES

CHAPITRES	TITRES	<u>Page</u>
<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
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>	
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....	7
2-2.00	RECONNAISSANCE.....	10
<u>3-0.00</u>	<u>PREROGATIVES SYNDICALES</u>	
3-1.00	AFFICHAGE.....	11
3-2.00	ASSEMBLEES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES.....	11
3-3.00	DOCUMENTATION.....	12
3-4.00	REGIME SYNDICAL.....	13
3-5.00	REPRESENTATIONS SYNDICALES.....	14
3-6.00	LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES.....	15
3-7.00	RETENUE SYNDICALE.....	18

<u>4-0.00</u>	<u>COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL</u>	
4-1.00	COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	19
<u>5-0.00</u>	<u>SECURITE SOCIALE</u>	
5-1.00	CONGES SPECIAUX.....	20
5-2.00	JOURS CHOMES ET PAYES.....	22
5-3.00	REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	23
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	40
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	53
5-6.00	VACANCES.....	54
5-7.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	59
5-8.00	RESPONSABILITE CIVILE.....	61
5-9.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	62
5-10.00	CONGE SANS TRAITEMENT.....	63
<u>6-0.00</u>	<u>REMUNERATION</u>	
6-1.00	REGLES DE CLASSEMENT.....	65
6-2.00	DETERMINATION DE L'ECHELON.....	68
6-3.00	TRAITEMENT.....	74
6-4.00	MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT.....	74
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT.....	77
6-6.00	PRIMES.....	78
6-7.00	DISPARITES REGIONALES.....	81

6-8.00	LOCATION ET PRET DE SALLES.....	86
6-9.00	VERSEMENT DE LA REMUNERATION.....	88
<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENT DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI</u>	
7-1.00	MOUVEMENT DE PERSONNEL.....	90
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE.....	97
7-3.00	SECURITE D'EMPLOI.....	100
7-4.00	INCAPACITE PARTIELLE.....	119
7-5.00	TRAVAIL A FORFAIT.....	120
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	
8-1.00	ANCIENNETE.....	121
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	123
8-3.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	126
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	127
8-5.00	HYGIENE ET SECURITE.....	130
8-6.00	VETEMENTS ET UNIFORMES.....	130
<u>9-0.00</u>	<u>REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	132
9-2.00	ARBITRAGE.....	133
9-3.00	MESSENTENTE.....	140

<u>10-0.00</u>	<u>EDUCATION DES ADULTES</u>	
10-1.00	EDUCATION DES ADULTES.....	141
<u>11-0.00</u>	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00	CONTRIBUTION A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE.....	144
11-2.00	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	144
11-3.00	INTERPRETATION DES TEXTES.....	146
11-4.00	ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION.....	146
11-5.00	REPRESAILLES ET DISCRIMINATION.....	146
11-6.00	ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE.....	147
11-7.00	IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	147
ANNEXES	TITRES	
ANNEXE I		
SECTION I	ECHELLES DE TRAITEMENT.....	148
SECTION II	INDEX.....	149
SECTION III	ECHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR A COMPTER DU 2 AVRIL 1983.....	152
ANNEXE II	FRAIS DE DEMENAGEMENT.....	173
ANNEXE III	PRIMES PARTICULIERES A LA COMMISSION DES ECOLES PROTESTANTES DU GRAND MONTREAL.....	177
ANNEXE IV	CLAUSE 7-1.03, PARAGRAPHE b).....	178
ANNEXE PARTICULIERE.....		179

LETTRE D'ENTENTE	NUMERO I.....	180
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO II.....	181
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO III.....	182
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO IV.....	183
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO V.....	184
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO VI.....	185
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO VII.....	186
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO VIII.....	188
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO IX.....	189
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO X.....	190
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO XI.....	191
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO XII.....	192
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO XIII.....	193
LETTRE D'ENTENTE	NUMRTO XIV.....	194
LETTRE D'ENTENTE	NUMERO XV.....	195
LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.....		196

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-2.00 DEFINITIONS

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

1-2.01 A.C.S.P.Q.

L'Association des commissions scolaires protestantes du Québec.

1-2.02 Ancienneté

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

1-2.03 Année financière

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

1-2.04 Classe d'emplois

L'une ou l'autre des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe I de la présente convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.14.

1-2.05 Commission

La commission liée par la présente convention.

1-2.06 C.P.N.C.P.

Le Comité patronal de négociation des commissions pour protestants, institué en vertu du chapitre 0-7.1 des Lois refondues du Québec.

1-2.07 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 présente convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

1-2.08 Employé à l'essai

L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17 pour devenir employé régulier.

1-2.09 Employé régulier

- a) L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.17.
- 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.

1-2.10 Employé temporaire

L'employé qui est embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

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

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

L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

1-2.11 Entente

L'ensemble des stipulations de la présente convention.

1-2.12 Grief

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

1-2.13 Mésentente

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

1-2.14 Ministère

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

1-2.15 Mutation

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

1-2.16 Parties négociantes à l'échelle nationale

a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation des commissions pour protestants (C.P.N.C.P.).

b) Partie syndicale: Le Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57;

affilié à:

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU QUEBEC
(F.T.Q.)

1-2.17' Période d'essai

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

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

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

1-2.18 Permanence

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

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

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

1-2.19 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 du 15 février 1980 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la présente convention.

1-2.20

Poste

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

1-2.21

Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que soixante-quinze pour cent (75p. 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.

1-2.22

Promotion

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

1-2.23

Région scolaire

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

1-2.24

Rétrogradation

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

1-2.25

Secteur de l'éducation

Une commission scolaire ou un collège tel que défini dans le chapitre 0-7.1 des Lois refondués du Québec.

1-2.26 Service actif

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

1-2.27 Syndicat

Le syndicat lié par la présente convention.

1-2.28 Traitement

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions de 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 6-2.15 et 6-2.17.

1-3.00 RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation sexuelle, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou le fait qu'il soit une personne handicapée ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Les parties reconnaissent que le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination. Nul ne doit harceler sexuellement une personne.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

a) pour l'employé à l'essai:

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

b) pour l'employé temporaire:

L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement au traitement, aux versements de la rémunération, aux règles de classement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux jours chômés et payés à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce avant l'occurrence du jour chômé et payé, à la location et prêt de salles, à vêtements et uniformes et à éducation des adultes.

L'employé temporaire qui a travaillé de façon continue pour une période d'au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de deux (2) ou plusieurs embauchages immédiatement contiguës a aussi droit aux dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-6.00 et 5-9.00 de même qu'à l'application de la lettre d'entente numéro IV.

Tout employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions et au paragraphe h) de la clause 7-1.03.

2-1.01
(suite)

- c) pour l'employé occupant un poste à temps partiel:

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

- d) pour l'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et pour l'employé oeuvrant dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission:

l'employé de cafétéria et le surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de dix (10) heures ou moins, de même que l'employé oeuvrant dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission, ne bénéficie des avantages de la présente convention que relativement aux règles de classement, au versement de la rémunération, à la retenue syndicale, à vêtements et uniformes et au taux de traitement qui leur est applicable selon leur classe d'emplois respective tel que déterminé selon les articles 6-1.00 et 6-2.00 ou, selon le cas, selon la lettre d'entente no. VII.

Ce taux de traitement qui leur est applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir compte des avantages sociaux notamment les congés fériés, du régime d'assurance-salaire et des congés-maladie.

Pour fins de vacances, ces employés ont également droit à un montant de huit (8) p. cent du traitement reçu durant l'année précédente.

Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

2-1.01 d) En cas de rappel, la commission procède premièrement par (suite) lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès de ses employés mis à pied depuis moins de quatorze (14) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les employés mis à pied depuis moins de quatorze (14) mois qui ont demandés par écrit d'être inscrit sur une telle liste.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant au mouvement de personnel de tels employés.

L'employé a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en regard de l'application des droits que lui reconnaît le présent paragraphe d). Un tel employé a également droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00 s'il est congédié pour cause et s'il a complété l'équivalent de soixante (60) jours effectivement travaillés ou s'il a été au service de la commission pour une période de neuf (9) mois consécutifs, soit la moindre de ces deux périodes.

L'employé, dont la semaine régulière de travail est de dix (10) heures ou moins, et qui en date de l'entrée en vigueur de la présente convention n'était pas visé par l'exception prévue au second paragraphe de la clause 1-2.15 de la convention collective 1975-79 conserve le statut qu'il détient en vertu de ladite convention et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis cette date.

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

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

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des employés visés par la présente 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 présente convention.

Dans le cas où un grief de même nature est logé dans plusieurs commissions, les parties négociantes à l'échelle nationale doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

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

2-2.03 Pour être valide, toute entente individuelle, postérieure à l'entrée en vigueur de la présente convention, entre un employé et la commission, touchant des conditions de travail différentes de celles qui y sont prévues, doit recevoir l'approbation par écrit du syndicat.

2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 AFFICHAGE

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

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

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

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

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

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

3-2.04 La commission fournit un local disponible, s'il en est, pour fins de secrétariat syndical.

3-3.00 DOCUMENTATION

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

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

3-3.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-3.02 ainsi que la durée d'emploi au cours du mois précédent de tout employé temporaire;
- b) le nom des employés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- 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;
- e) les renseignements prévus à la clause 7-1.04 pour tout employé en disponibilité qui a été réaffecté dans un poste vacant durant le mois précédent pour tout employé qui a bénéficié d'un droit de retour dans un poste vacant durant le mois précédent et pour tout employé qui a été reclassé durant le mois précédent.

- 3-3.04 La commission transmet simultanément au syndicat copie de toute directive adressée à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-3.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-3.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-3.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-3.08 La commission donne, par écrit, à tous les employés, les nouvelles échelles de traitement et les taux uniques de traitement ajustés, le cas échéant, par l'application des dispositions prévues au chapitre 6-0.00 de la présente convention et ce, dans soixante (60) jours suivant la publication de l'IPC de la période en cause.
- 3-4.00 REGIME SYNDICAL
- 3-4.01 Les employés membres du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.
- 3-4.02 L'employé embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-4.03.
- 3-4.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.

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

3-5.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-5.01 Délégué syndical

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

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 superviseurs 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 d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le syndicat peut nommer un délégué pour un groupe d'employés compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 1,6 kilomètre.

3-5.02 Représentant syndical

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

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

3-5.02 (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.

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

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

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

3-6.00 LIBERATIONS POUR ACTIVITES SYNDICALES

Section I Congés sans perte de traitement, sans remboursement par le syndicat

3-6.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la présente 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 au comité.

3-6.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la présente 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 au comité.

- 3-6.03 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.
- 3-6.04 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.
- 3-6.05 Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la présente convention.
- 3-6.06 Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le tribunal d'arbitrage et ce, sans perte de traitement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.
- 3-6.07 Lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, lesdits employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement pour la période de temps que dure la réunion.

Section II Congés sans perte de traitement non-déductibles
du nombre de jours permissibles mais avec remboursement par le syndicat

- 3-6.08 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.
- 3-6.09 Le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de l'employé au travail et ce dernier reprend le poste qu'il détenait à son départ à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'employé en cause n'ait été déplacé de son poste par application de l'article 7-3.00.

- 3-6.10 L'employé libéré en vertu de la clause 3-6.08 conserve son traitement et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention et accumule de l'expérience.
- 3-6.11 Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues à la clause 3-6.08, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à tel employé de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de l'employé concerné, et ce dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

Section III Congés sans perte de traitement déductibles du nombre de jours permmissibles, avec remboursement par le syndicat

- 3-6.12 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'absence, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales internes. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif valable, mais peut l'être si l'employé a déjà bénéficié de quarante (40) jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.
- 3-6.13 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.

Telles libérations ne sont pas déductibles du nombre de jours permmissibles d'absences prévu à la clause 3-6.12.

- 3-6.14 L'employé libéré en vertu des clauses 3-6.12 et 3-6.13 conserve son traitement (y compris les primes applicables) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention et accumule de l'expérience.
- 3-6.15 Dans le cas d'absences accordées en vertu des dispositions prévues aux clauses 3-6.12 et 3-6.13, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à tel employé à titre de traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et ce dans les trente (30) jours de la réception par le syndicat d'un état de compte à cet effet.

3-7.00 RETENUE SYNDICALE

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

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

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

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

CHAPITRE 4-0.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.00 COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité paritaire appelé "comité de relations de travail".
- 4-1.02 Ce comité est composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants de la commission.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 4-1.04 Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème ou litige, autre qu'un grief entre la commission d'une part et ses employés et le syndicat d'autre part et d'apporter toute solution appropriée.

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, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

* A cette fin, la définition de "conjoint" est celle prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.02.

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

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-7.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et la rivière Moisie s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels dans les cas prévus aux sous-paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01.

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

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

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

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

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

5-2.00 JOURS CHOMES ET PAYES

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

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

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

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

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

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

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

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

5-2.05 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente 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 présente convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01.

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 REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.

I DISPOSITIONS GENERALES

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

- a) tout employé qui occupe un poste à temps plein, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits

5-3.01 a) s'il est en service à cette date, sinon à compter de son
(suite) entrée en service à la commission;

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

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

Nonobstant ce qui précède, tout employé dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq (25) p. cent de celle de l'employé prévu au paragraphe a) ci-dessus, est exclu totalement de la participation aux régimes ci-après décrits, qu'il soit ou non assujéti aux dispositions de la présente convention.

5-3.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge le conjoint ou l'enfant à charge d'un employé, tel que défini ci-après:

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

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

5-3.02 (suite) ii) enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de 18 ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident à l'exclusion de l'accident de travail, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, tel état d'incapacité rendant l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

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.

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

- 5-3.05 (suite) Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité, aux fins des présentes, la période d'invalidité pendant laquelle l'employé reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.
- 5-3.06 Les régimes d'assurance-vie, maladie et salaire en vigueur au 31 décembre 1982 le demeurent pour toute la durée de la convention, sous réserve des modifications qui leur sont apportées par application du présent article, lesquelles modifications entrent en vigueur le 1er juillet 1983.
- 5-3.07 Toute autre modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.
- 5-3.08 En contrepartie de la contribution de la commission aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la C.E.I.C., dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.
- 5-3.09 Comité paritaire
Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.
- 5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après l'entrée en vigueur de la présente convention, à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 5-3.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

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

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

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

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

- 1- le délai de carence ne peut être inférieur à cent quatre (104) semaines du début de la période d'invalidité;
- 2- la prestation de base ne peut être supérieure à soixante (60) p. cent du traitement que recevrait l'employé s'il était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas cinq (5) p. cent par année. Toute prestation comprend toute prestation que l'employé peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;

5-3.14
(suite)

3- le comité dispose, à titre de contribution patronale à un tel régime, pour chacune des années ou un tel régime est en vigueur, d'une somme totale égale à la valeur de la réduction actuarielle impliquée par l'intégration des prestations de base du régime d'assurance-automobile du Québec au régime de base d'assurance-salaire. La détermination de telle réduction actuarielle est établie par les deux parties au comité. A défaut d'entente entre les parties, il appartient à un actuaire choisi par elles d'en déterminer le montant.

5-3.15

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

5-3.16

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

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

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

5-3.17 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

5-3.18 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes:

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

Toute prime payable par l'employé en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de l'employé.

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

5-3.19 (suite) La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

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

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

II Régime uniforme d'assurance-vie

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

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

III Régime de base d'assurance-maladie

5-3.24 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat

5-3.24 (suite) d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

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

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: quarante-cinq dollars (45 \$) par année;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: dix-huit dollars (18 \$) par année;

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

5-3.26 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de dix-huit dollars (18 \$) et de quarante-cinq dollars (45 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

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

5-3.27 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

5-3.28 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et

5-3.28
(suite)

ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent obliger un employé à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires: il importe à l'employé de l'établir à sa commission.

5-3.29

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

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

i) que antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) 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-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

5-3.30

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

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

5-3.30
(suite)

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les employés, eu égard à l'extension du régime aux retraités, soit clairement identifiée comme telle.

IV Assurance-salaire

5-3.31

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

- i) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- ii) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe i), le cas échéant mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation équivalente à soixante-six et deux tiers (66 2/3) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à

5-3.32
(suite)

compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe 1) de la clause 5-3.31, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut d'employé ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

5-3.33

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

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), 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 R.A.A.Q. 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.

A compter de la soixante et unième (61ème) journée du début d'une invalidité, l'employé présumé admissible à une prestation d'invalidité prévue à une loi provinciale ou fédérale, à l'exception de la Loi de l'assurance-chômage doit, à la demande écrite de la commission accompagnée des formulaires appropriés, en faire la demande et se soumettre aux obligations qui en découlent. Cependant, la réduction de la prestation prévue au premier alinéa de la présente clause n'est effectuée qu'à compter du moment où l'employé est reconnu admissible et commence effectivement à toucher telle prestation prévue à la loi. Dans le cas où la prestation prévue à une loi est accordée

5-3.33 (suite) rétroactivement à la première journée d'invalidité, l'employé s'engage à rembourser à la commission, le cas échéant, la portion de la prestation prévue à la clause 5-3.31 et ce, en application du premier alinéa de la présente clause.

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

5-3.34 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé prend sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

5-3.35 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.

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

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

5-3.37
(suite)

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

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

5-3.38

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

5-3.39

Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1983, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés-maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00.

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

* L'employé conserve le droit à la monnayabilité du solde des jours de congés-maladie accordés le 1er juillet 1982 en vertu de la convention collective antérieure.

5-3.39
(suite)

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

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

5-3.40

Si un employé devient couvert par le présent article, au cours d'une année financière, ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service.

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

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

5-3.41

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

5-3.42

Les invalidités en cours de paiement au 31 décembre 1982 demeurent couvertes selon le régime d'assurance-salaire prévu au présent article.

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

5-3.42 (suite)

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

5-3.43

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

5-3.44

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.43 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe III) de la clause 5-3.31, ou pour un congé de préretraite. L'employé peut également utiliser ses

5-3.44 (suite) 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 paragraphe iii) de la clause 5-3.31.. 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 5-3.43, de même que les jours de congés-maladie non monnayables, au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de l'employé en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également l'employé ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge ou plus même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

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

5-3.45 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

- 1) les jours monnayables crédités soit en vertu de la clause 5-3.39 de la convention antérieure soit en vertu de la clause 5-3.39 de la 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.

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

5-4.00 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 salarié 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 la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 5-4.04 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.
- 5-4.06 L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 5-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à l'employée et comprend le jour de l'accouchement.

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

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

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

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

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 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 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 p. cent: 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 7 p. cent de son traitement.

*** On entend pas "traitement 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 responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.10 b)
(suite)

De plus, si la C.E.I.C., réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel l'employée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, l'employée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par la C.E.I.C., 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 93 p. cent de son traitement hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

5-4.11

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

5-4.12

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

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.13 L'employée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

l'employée à temps plein qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93 p. cent de son traitement hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

- i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou
- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

L'employée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a droit à une indemnité égale à 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 trois motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50e) et la trentième (30e) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

5-4.13 (suite) iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

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

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle l'employée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales) 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 de la région de Québec et de la région de Trois-Rivières
- Les Corporations d'aide juridique
- L'Office de la construction du Québec
- L'Office franco-québécois pour la jeunesse
- La Régie des installations olympiques
- La Société des loteries et courses du Québec
- La Société des traversiers du Québec

5-4.14 (suite) d) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois 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 cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de l'employée 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 applicable.

5-4.15 L'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-4.10.

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

- . assurance-vie;
- . assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- . accumulation de vacances;
- . accumulation de congés de maladie;
- . accumulation de l'ancienneté;
- . accumulation de l'expérience;
- . accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi.

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

5-4.16 (suite) 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 dudit congé, elle avise par écrit sa commission de la date du report.

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

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

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

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

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

L'employée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.34.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

5-4.21

L'employée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'une autre classe d'emplois, dans les cas suivants:

- 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.

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

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

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

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

L'employée qui travaille sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de traitement, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, l'employée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement. L'employée qui prend les moyens nécessaires

5-4.21
(suite)

pour rencontrer les exigences de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte et qui ne peut avoir droit à l'indemnité qui y est prévue, reçoit de sa commission, durant ce congé spécial, une indemnité équivalente. Le présent alinéa cesse d'être en vigueur quatre-vingt-dix (90) jours après la publication de l'étude en cours de l'Institut de recherche sur la santé et la sécurité du travail portant sur les conséquences observées pour le fœtus et la mère de l'exposition aux écrans cathodiques.

Autres congés spéciaux

5-4.22

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

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

5-4.23

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.20 de la section II. L'employée visée à la clause 5-4.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

- 5-4.24 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

- 5-4.25 L'employé ou l'employée 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 de l'enfant, conformément au régime d'adoption.
- 5-4.26 L'employé ou l'employée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 5-4.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.25, l'employé ou l'employée reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicables est à la semaine.
- 5-4.28 L'employé ou l'employée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

L'employé ou l'employée 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 à l'alinéa qui précède.

5-4.29 Le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.25 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si l'employé ou l'employée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant le congé sans traitement en vue d'une adoption, l'employé ou l'employée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés au congé sans traitement prévu à l'article 5-10.00.

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

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

5-4.30 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à l'employée en prolongation de son congé de maternité, à l'employé en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

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

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

5-4.31 Au cours du congé sans traitement, l'employé ou l'employée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

L'employé ou l'employée qui bénéficie d'un congé partiel sans traitement accumule également son ancienneté et, pour la proportion des heures travaillées, est régi par les dispositions applicables à l'employé à temps partiel.

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

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

Dispositions diverses

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

Le congé sans traitement à temps partiel est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins six (6) mois à l'avance. La demande 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 (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

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

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

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

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

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

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

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

5-4.38 L'employée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.25 a droit à 100 p. cent de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

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

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

5-5.04 L'employé régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05 L'employé régulier, élu à une élection provinciale ou fédérale demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

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

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

5-6.00 VACANCES

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

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

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

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

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

5-6.03
(suite)

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

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

5-6.04

La période de vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission doit consulter le syndicat avant de fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables et doit prendre en considération les recommandations du syndicat, s'il en est, avant de prendre une décision à cet égard. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. Tout employé concerné par telle cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit pendant cette période. L'employé qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;
- b) les employés choisissent avant le 15 mai de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les employés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu. Le choix des employés est soumis à l'approbation de la commission et celle-ci tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause;
- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée;

- 5-6.04 (suite)
- d) les vacances des employés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août, sous réserve des dispositions qui précèdent; cependant, les vacances d'un employé peuvent être prises en dehors des mois de juillet et août si les exigences suivantes sont remplies:
 - i) le nombre d'employés qui demeurent en service à l'intérieur de l'unité administrative doit être suffisant pour les besoins du bureau, du service ou de l'école en cause;
 - ii) la commission doit être capable de trouver un remplaçant adéquat pour l'accomplissement des tâches de l'employé si elle décide de combler le poste de l'employé durant ses vacances;
 - iii) aucun coût supplémentaire ne doit être engendré par la commission par le choix de vacances;
 - e) dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission et le syndicat peuvent convenir, pour la durée de celle-ci, de modalités différentes de celles prévues à la présente clause, notamment en ce qui a trait à la possibilité pour les employés de prendre leurs vacances en dehors des mois de juillet et août, qu'il y ait ou non cessation totale ou partielle des activités de la commission.
- 5-6.05 L'employé doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Tout résidu de moins de cinq (5) jours doit être pris d'une façon continue.
- 5-6.06 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède deux (2) semaines.
- 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:

5-6.08
(suite)

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

5-6.09

L'employé dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour lui, selon le tableau qui suit:

5-6.09
(suite)

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

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

- 5-6.10 L'employé à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-79, et ce pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel il aurait eu droit par application des alinéas 1 à 7 de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la présente convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 3 à 7 inclusivement de la clause 5-6.08. Cet excédent se réduit également, le cas échéant, compte tenu de la durée de son service actif au cours de l'année d'acquisition des vacances.
- 5-6.11 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-6.12 Lorsque, en vertu du paragraphe a) de la clause 5-6.04, la commission fixe une cessation totale ou partielle de ses activités, l'employé régulier visé par une telle cessation et qui n'a pas à son crédit un nombre de jours de vacances suffisant pour couvrir telle période de cessation, peut, sur demande écrite à la commission, bénéficier de jours de vacances anticipés sur ceux de l'année suivante. Tels jours de vacances anticipés se déduisent automatiquement des jours de vacances accumulés pour l'année financière suivante et sont récupérables advenant le départ de l'employé.
- 5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer la formation et le perfectionnement professionnel des employés.
- 5-7.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habiletés propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'un employé.
- 5-7.03 Les activités de formation s'entendent de toute activité conduisant à l'obtention d'un diplôme.

- 5-7.04 Lorsque la commission demande à un employé de suivre des cours de perfectionnement, elle doit rembourser les frais, selon les normes établies par la commission, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a suivi assidûment des cours. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.05 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- a) que ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
 - b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
 - c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.06 Après consultation du Comité de relations de travail ou, à la demande du syndicat, d'un Comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à tous les employés.
- 5-7.07 Nonobstant ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-7.08 Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la présente convention à compter de l'année financière 1983-1984, d'un montant égal à vingt-quatre (24\$) dollars par employé de soutien à temps plein ou l'équivalent. Ce montant est calculé au début de chaque année financière. Les frais d'opération de la commission ne peuvent être déduits de ce montant. Les montants non utilisés pour une année financière, y compris les montants non utilisés en vertu de la convention antérieure, sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.

5-8.00 RESPONSABILITE CIVILE

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

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

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

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

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

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

5-8.05 (suite) Nonobstant les dispositions prévues au paragraphe qui précède, la commission peut affecter à cette tâche un employé qui accepte.

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

5-9.00 ACCIDENTS DU TRAVAIL

5-9.01 Dans le cas d'un accident de travail donnant droit à des prestations en vertu de la Loi des accidents du travail, l'employé bénéficiaire demeure couvert par le régime d'assurance-vie décrit à la clause 5-3.22 et d'assurance-maladie décrit à la clause 5-3.24, de même qu'aux dispositions relatives aux régimes complémentaires d'assurance.

5-9.02 L'accidenté a, si possible, le choix de son hôpital. Dans le cas où il ne peut exprimer son choix avant d'être transporté à l'hôpital, il doit accepter l'hôpital choisi par la commission. Cependant, en tout temps l'employé a droit au médecin de son choix.

5-9.03 Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la C.S.S.T. ainsi que les frais de transport de l'accidenté à la suite d'un accident du travail ne sont pas à la charge de l'employé.

Le traitement de l'accidenté le jour de l'accident est à la charge de la commission.

5-9.04 Les services de premiers soins sont à la disposition des employés, tel qu'en usage actuellement. La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la Loi des accidents du travail eu égard à ces droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

5-9.05 Tant et aussi longtemps qu'un employé bénéficie de prestations en vertu de la Loi des accidents du travail et jusqu'à ce que la Commission de la santé et de la sécurité du travail décrète une incapacité permanente, qu'elle soit totale ou partielle, la commission verse à tel employé son plein traitement 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 collective, s'il y a lieu; le traitement net ainsi obtenu est réduit de la prestation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail 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 collective. L'employé en retour, remet à la commission tout montant reçu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) à titre d'indemnité de traitement le cas échéant. A cette fin, il remplit et signe les formules appropriées.

5-9.06 Par exception aux dispositions prévues à l'article 5-3.00, l'employé régulier à l'endroit de qui la Commission de la santé et de la sécurité du travail a décrété une incapacité partielle permanente, bénéficie, pour la période comprise entre la date où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a décrété une telle incapacité permanente et la cent quatrième (104^e) semaine suivant l'occurrence de l'accident de travail, des dispositions relatives au régime d'assurance-salaire décrit à la clause 5-3.31, dans la mesure où telle incapacité partielle rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi offert dans le cadre des dispositions de l'article 7-4.00.

Les prestations d'assurance-salaire sont réduites de toute prestation payable à tel employé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-10.01 La commission accorde 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.

- 5-10.01 (suite) Cependant, la commission doit accorder à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein pour une durée d'au moins un (1) mois et n'excédant pas douze (12) mois consécutifs si la commission peut utiliser un employé en disponibilité dans le poste de l'employé en congé sans traitement dans la mesure où l'employé en disponibilité ainsi utilisé remplit les qualifications requises par le plan de classification et les exigences particulières du poste. Un tel congé est renouvelable dans la mesure où les mêmes conditions sont remplies.
- 5-10.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.03 Durant son absence, l'employé peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.
- 5-10.04 A son retour il reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que l'employé en cause n'ait été déplacé de son poste par application de l'article 7-3.00.
- Cependant, lorsque le congé excède douze (12) mois, la commission peut combler de façon définitive le poste de l'employé absent.
- 5-10.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom dudit employé.
- 5-10.06 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.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

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

- 6-1.01 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission confirme à tout employé en poste lors de l'entrée en vigueur de la présente convention, le classement qu'il détenait au 31 décembre 1982.
- 6-1.02 Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe I de la présente convention.
- 6-1.03 Sauf dans le cas où il y a eu mouvement de personnel ou re-classement impliquant un employé, le classement d'un employé au 1er janvier 1983 est celui qu'il détenait au 31 décembre 1982.

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

- 6-1.04 Dès son embauchage, l'employé est classé dans l'une ou l'autre des classes d'emplois du plan de classification.
- 6-1.05 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.
- 6-1.06 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.
- 6-1.07 Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

- 6-1.08 L'employé qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.

6-1.09 L'arbitre, qui fait droit à un tel grief, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues à la clause 6-2.15.

6-1.10 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.09, 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 présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation aux fins d'application de la clause 6-1.08;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans les secteurs public et para-public prévus au chapitre 0-7.1 des Lois refondues du Québec.

6-1.11 Nonobstant ce qui est ci-haut prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emplois comportant au moins les attributions caractéristiques dudit poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.14 et 6-1.15 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 6-1.09 ou 6-1.10 tant qu'il occupe ledit poste.

6-1.13 Suite à l'application de la clause 6-1.09 ou suite à la création d'une nouvelle classe selon la clause 6-1.11 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié et ce, dans les trente (30) jours de telle décision, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois, auquel cas les dispositions prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent si le reclassement est assimilable à une promotion, et ce, à compter de la date du reclassement.

Création de nouvelles classes ou modification d'attributions ou qualifications

6-1.14 Si, pendant la durée de la présente 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 les secteurs public et para public prévus au chapitre 0-7.1 des Lois refondues du Québec.

6-1.15 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 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et para public, tel que déterminé par le chapitre 0-7.1. des Lois refondues du Québec pour des emplois comparables.

Arbitrage

6-1.16 Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10, 6-1.15 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la présente convention, par toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

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

6-1.17 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

6-1.18 L'application des clauses 6-1.08 et 6-1.14 ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation de l'employé en cause.

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

A l'entrée en vigueur de la convention

6-2.01 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er janvier 1983 à tout employé à son emploi, la commission l'intègre au 1er janvier 1983 à l'échelon de son échelle de traitement déterminée conformément à l'annexe I de la présente convention, tel échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 décembre 1982 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

6-2.02 Dans le cas où l'intégration d'un employé se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emplois qui lui est applicable au 31 décembre 1982 différente de celle à laquelle il est intégré au 1er janvier 1983 et ce, dans le cadre de la clause 6-1.03, tel employé est intégré à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 ou 6-2.17 selon le cas.

A l'embauchage

- 6-2.03 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.
- 6-2.04 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe I.
- 6-2.05 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois est embauchée au premier échelon de la classe.
- 6-2.06 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emplois se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emplois.

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

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

- 6-2.07 De même, un employé ayant achevé avec succès, plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue, se voit accorder deux (2) échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.

Avancement d'échelon

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

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

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

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

6-2.09 L'employé mis à pied temporairement conformément aux dispositions de l'article 7-2.00 est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant cette période.

6-2.10 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.

6-2.11 Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement de l'employé; l'avancement est accordé à moins que le rendement de l'employé soit insatisfaisant.

6-2.12 Si l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour ledit avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

6-2.13 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.

6-2.14 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

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

6-2.15 Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

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

a) 1) Personnel de soutien technique, et de soutien administratif

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

ii) Personnel de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de l'employé au taux de la nouvelle classe doit assurer une augmentation minimum de 0,10\$/heure; à défaut, l'employé reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10\$/heure.

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

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

6-2.15 c)
(suite)

- i) pour un employé du personnel de soutien administratif et de soutien technique, l'augmentation versée à l'employé promu est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:
 - son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu. Telle augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe où il est promu;
- ii). pour un employé du personnel de soutien manuel, l'augmentation versée à l'employé promu est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:
 - son taux de traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu. Tel taux de traitement doit assurer au moins une augmentation de 0,10\$/heure.

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

6-2.16

Lors d'une mutation

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

6-2.17

Lors d'une rétrogradation

- a) Lorsqu'un employé est rétrogradé volontairement, il obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:

6-2.17 a)
(suite)

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

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de l'employé progresse.

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

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

6-2.18

Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.15, 6-2.16 et 6-2.17, l'expérience d'un employé acquise entre le 1er janvier et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENT.

6-3.01 L'employé a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et selon son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00. Les taux et échelles de traitement en vigueur pour la période du 1er janvier 1983 au 1er avril 1983 inclusivement sont ceux déterminés conformément à l'annexe I. Les taux et échelles de traitement en vigueur à compter du 2 avril 1983 sont ceux apparaissant à l'annexe I.

6-3.02 L'employé hors taux ou hors échelle au 31 décembre 1982 bénéficie pour la période du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983 et pour la période du 1er avril 1983 au 31 décembre 1983 des dispositions qui lui sont applicables et qui sont prévues au document sessionnel no.650 visé par le projet de loi no. 105 de 1982.

6-3.03 Les dispositions relatives à la rémunération des surveillants d'élèves et employés de cafétéria travaillant dix (10) heures ou moins par semaine et des employés œuvrant dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire directement géré par la commission apparaissent au chapitre 2-0.00 de la présente convention.

6-4.00 MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT

6-4.01 A) Règle générale

Les taux et échelles de traitements en vigueur le 31 décembre 1983 et le 31 décembre 1984 sont majorés, avec effet au 1er janvier suivant, selon les règles édictées aux paragraphes B) et C), et ce en fonction d'une formule qui tient compte de l'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) au cours de la période de douze (12) mois précédant le 1er janvier où doit prendre effet le redressement.

6-4.01 A)
(suite)

Le pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours d'une période de 12 mois précédant au 1er janvier est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Pourcentage d'accroissement de l'IPC} = \frac{\text{IPC de décembre précédent} - \text{IPC de décembre de l'année antérieure}}{\text{IPC de décembre de l'année antérieure}} \times 100 \quad (1)$$

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

B) Période du 1er janvier 1984 au 31 décembre 1984

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1983, à l'exception des taux de traitement des employés de la catégorie de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1984, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

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

6-4.01
(suite)

C) Période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984, à l'exception des taux de traitement des employés de soutien manuel, est majoré, avec effet au 1er janvier 1985, d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,5%. Les taux de traitements des employés de la catégorie des emplois de soutien manuel, sont, quant à eux, majorés d'un pourcentage égal au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la même période de douze (12) mois.

6-4.02

Epoque de majoration

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 précédant la date où doit prendre effet cette majoration.

6-4.03

Employés hors-taux ou hors-échelle

Les dispositions de la clause 6-4.01 portant sur la majoration des taux et échelles de traitement ne sont pas applicables à un employé dont, le 31 décembre précédant la date de la majoration, le taux 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. Un tel employé bénéficie toutefois d'une garantie d'augmentation de son taux de traitement dont le pourcentage est le même que celui qui est applicable au taux unique ou au maximum de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois; cette augmentation lui est consentie de la façon suivante:

- A) entièrement sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois n'excède pas son taux de traitement;

- 6-4.03 (suite) B) ou en partie sous la forme d'une augmentation de son taux de traitement et en partie sous la forme d'un montant forfaitaire, si le taux unique ou le maximum majoré de l'échelle de traitement de sa classe d'emplois devient supérieur à son taux de traitement; dans un tel cas, le taux de traitement de l'employé est augmenté du pourcentage requis pour le porter au niveau du taux unique ou du maximum de traitement de sa classe d'emplois; la différence entre, d'une part, le pourcentage de majoration appliqué à la même date au taux unique ou au maximum de cette échelle de traitement et d'autre part, le pourcentage d'augmentation ainsi appliqué à son taux de traitement est par ailleurs accordé à l'employé sous la forme d'un montant forfaitaire.

Les montants forfaitaires prévus dans la présente clause sont calculés sur le taux de traitement de l'employé avant augmentation et ils sont répartis et versés à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT

- 6-5.01 L'employé qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives et ce, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.06.
- 6-5.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.05 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

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.

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir et de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et sept (7) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière:
du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1985: 0,47\$.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures faites en temps supplémentaire.

6-6.02 Prime pour responsabilité additionnelle

- a) L'employé, mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, un supplément de traitement déterminé ci-après: du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983: 4,87\$/semaine;
du 1er avril 1983 au 31 décembre 1983: 5,76\$/semaine.
- b) Le conducteur de véhicules lourds ou de véhicules légers qui transporte exclusivement des élèves handicapés, reconnus comme tels par la commission, et qui les assiste dans leurs déplacements, reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe, une prime horaire égale à:
du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983: 0,40\$/heure;
du 1er avril 1983 au 31 décembre 1983: 0,47\$/heure.

6-6.02
(suite)

- c) Le soudeur, détenteur d'un certificat de qualifications "soudure à haute pression" émis par le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire égale à:
- du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983: 0,71\$/heure;
du 1er avril 1983 au 31 décembre 1983: 0,83\$/heure.
- d) L'employé qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) employés et plus, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail où il agit comme tel:
- du 1er janvier 1983 au 31 mars 1983: 0,41\$/heure;
du 1er avril 1983 au 31 décembre 1983: 0,49\$/heure.

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

- e) Au 1er janvier 1984 et au 1er janvier 1985, les primes pour responsabilité additionnelle prévues à la présente clause sont redressées d'un pourcentage dont la valeur est égale au pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours des douze (12) mois précédents, moins 1,3%.

6-6.03

Prime de rétention

L'employé, dont le lieu de travail habituel est situé à l'intérieur de l'une des municipalités scolaires de Port Cartier et de Sept-Iles (dont Clarke City), a droit annuellement à une prime de rétention calculée à raison de huit pour cent (8p. cent) de son traitement et ce, aux conditions suivantes:

1. le poste occupé par l'employé est un poste à caractère régulier;
2. l'employé n'est pas un employé temporaire;
3. la prime est versée au prorata du temps travaillé dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel;
4. ladite prime est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui peut être réparti sur chaque paie.

6-6.03 Partout ailleurs où une telle prime existait, elle est toutefois
(suite) abolie.

6-6.04 Logement

Lorsque, à la date de la signature de la convention antérieure, un logement, dans un édifice appartenant à la commission était occupé par un employé et que cet employé a continué d'occuper le même poste entre la date de la signature de la convention antérieure et la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, il bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'il continue à occuper le même poste.

Cependant, la commission peut appliquer au loyer payé par un tel employé un taux d'augmentation équivalent à l'augmentation de traitement accordé en vertu de la présente convention audit employé pour la période en cause.

Vérification des fournaises

6-6.05 Sous réserve de la clause 8-3.05, la commission peut exiger d'un employé non résident, qu'il procède à la vérification des fournaises les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit la somme de douze dollars (\$12) pour chaque visite.

6-6.06 Nonobstant ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la présente convention (location de salle, temps supplémentaire). Telle rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

6-6.07 Lorsque l'employé est absent pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer ladite vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-6.08 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, les dispositions prévues aux paragraphes ci-haut s'appliquent.

6-7.00 DISPARITES REGIONALES

Section I: Définitions

6-7.01 Aux fins du présent article, on entend par:

1- Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à la clause 5-3.02 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec l'employé. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de l'employé, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside l'employé.

Point de départ:

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

2- Secteur II

- Le secteur d'aménagement ville de Gagnon, Fermont, Schefferville situé dans les limites de la commission scolaire régionale d'Eastern Québec.
- Le territoire de l'île d'Entrée et Grosse Île situé dans les limites de la commission scolaire régionale de Gaspésia.

Secteur I

- Le secteur d'aménagement ville de Matagami situé dans les limites de la commission scolaire régionale de Western Québec.

- 6-7.01 (suite) - Le secteur d'aménagement ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la commission scolaire régionale d'Eastern Québec.

Section II: Niveau des primes

- 6-7.02 L'employé travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	<u>Avec dépendant(s)</u>	<u>Sans dépendant</u>
Secteur II	5 618 \$	3 746 \$
Secteur I	4 545 \$	3 179 \$

- 6-7.03 L'employé occupant un poste à temps partiel et travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

- 6-7.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la section I.

- 6-7.05 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents du secteur public ou para public, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" de la clause 6-7.01 de la section I du présent article..

Section III: Autres bénéfices

- 6-7.06 La commission assume les frais suivants de tout employé recruté au Québec à plus de 50 kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de l'employé déplacé et de ses dépendants;

6-7.06
(suite)

- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

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

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

6-7.07

Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des paragraphes b), c) et d) de la clause 6-7.06, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-7.08

Ces frais sont payables à condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de l'employé;
- b) lors de la résiliation ou du non renouvellement du contrat par la commission; lors du rappel par la commission de l'employé qui avait été mis-à-pied pour surplus de personnel;

- 6-7.08 (suite)
- c) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou de l'employé;
 - d) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;
 - e) lorsqu'un employé obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-7.06 sont également payables à l'employé dont le point de départ est situé à 50 km ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

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

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

Section IV: Sorties:

6-7.09 La commission rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) pour Gagnon, Fermont, Schefferville: trois (3) sorties par année pour l'employé et ses dépendants;
- b) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial: une (1) sortie par année pour l'employé et ses dépendants.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que l'employé mis-à-pied pour surplus de personnel, qui est rappelé par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de mise-à-pied.

6-7.09
(suite)

Le fait que le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur du secteur public ou para public ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier l'employé d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la convention collective.

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

Section V: Remboursement de dépenses de transit

6-7.10

La commission rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Section VI: Décès de l'employé

6-7.11

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

Section VII: Véhicule à la disposition des employés

6-7.12

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des employés pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

Section VIII: Logement

- 6-7.13 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission à l'employé, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.
- 6-7.14 Les loyers chargés aux employés qui bénéficient d'un logement dans les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1982.

Section IX: Dispositions des conventions collectives antérieures

- 6-7.15 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue à la section I
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé à temps partiel prévus à la section II
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur du secteur public ou para public prévu à la section IV.

6-8.00 LOCATION ET PRET DE SALLES

- 6-8.01 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat choisit, pour la durée de la présente convention, entre l'un ou l'autre des régimes ci-après décrits. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir de prolonger ce délai. Si le syndicat fait défaut de choisir l'un ou l'autre des régimes ci-dessous décrits à l'intérieur des délais prévus à la présente clause, il est réputé avoir choisi le régime II.

Régime I

6-8.02

Lors d'une location de salle dans le cas où le locataire débourse des frais de location pour l'utilisation de salle, le soir ou lors d'une fin de semaine ou lors d'un jour chômé et payé, la commission est tenue d'y affecter le concierge de l'établissement possédant le plus d'ancienneté travaillant sur la cédule régulière de jour. Dans le cas où l'entretien ménager est effectué, pendant cette cédule, par un employé d'entretien ménager autres que le concierge, la commission y affecte tel autre employé selon l'ordre d'ancienneté. La rémunération prévue pour telle activité en dehors de l'horaire régulier de l'employé en cause est équivalente au taux horaire simple applicable à tel employé.

La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités qui s'appliquent lors du refus ou de l'absence du concierge ou de l'employé d'entretien ménager en cause pour faire effectuer le travail ainsi offert.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas lors de l'utilisation de locaux par une municipalité dans le cadre d'une entente signée entre la commission et la municipalité (sauf, dans le cas de location "ad hoc" de locaux par une municipalité pour une activité d'un soir, d'une fin de semaine ou d'un jour férié) ou lors de l'utilisation de locaux pour fins d'activités étudiantes socio-culturelles ou sportives.

Toutefois, dans le cas où en vertu du présent régime, la commission n'est pas tenue d'affecter un employé, les dispositions de la clause 8-3.04 s'appliquent à l'employé qui s'occupe, à la demande expresse de la commission, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux.

Régime II

6-8.03

L'employé qui accepte, à la demande expresse de la commission, d'effectuer une location ou un prêt de salle en dehors de ses heures régulières de travail bénéficie des dispositions prévues à la clause 8-3.04. La commission n'est toutefois pas tenue de lui offrir cette location ou ce prêt de salle.

6-8.04 Nonobstant les dispositions qui précèdent, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un régime de location et prêt de salle différent de ceux prévus au présent article.

6-8.05 La réclamation, dûment signée par l'employé et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un mois.

6-9.00 VERSEMENT DE LA REMUNERATION

6-9.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

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

6-9.02 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 présente convention.

- 6-9.03 Dans le cas où, à la date de l'entrée en vigueur de la présente 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 6-9.02.
- 6-9.04 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 pour cent (10p. cent) de son traitement brut par paie.
- 6-9.05 La commission remet à l'employé, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
- La commission remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.
- 6-9.06 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 (C.S.S.T.).

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7-1.01 Poste vacant

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

7-1.02 La commission peut assigner à d'autres employés les tâches et fonctions d'un poste vacant qui est aboli ou modifié. Une telle assignation ne peut occasionner une charge de travail excessive ni de danger pour la santé ou la sécurité des employés.

Lorsqu'une telle assignation a pour effet d'entraîner pour un employé l'exercice de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.16 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.05, 6-1.09 et 6-1.10.

7-1.03 I Poste à temps partiel

Lorsque la commission décide de combler un poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la présente convention, elle procède selon les dispositions prévues au paragraphe d) et à défaut selon les paragraphes g), h) et i) de la partie II de la présente clause.

II Poste à temps plein

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

a) elle comble le poste en y affectant:

7-1.03 a)
(suite)

- un de ses employés en disponibilité de la même classe d'emplois, couvert ou non par la convention, ou
- un de ses employés qui bénéficie d'un droit de retour dans cette classe d'emplois en vertu de la clause 7-3.19,

dans la mesure:

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

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

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

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

7-1.03 b)
(suite)

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

c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer un employé de soutien en disponibilité

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

Toutefois tel mouvement ne peut constituer une promotion.

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c) dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent le délai de trente (30) jours prévu à la clause 7-1.01 ou, s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent l'envoi par la commission d'un avis de poste vacant au Bureau provincial de relocalisation, la commission s'adresse à l'ensemble de son personnel couvert par la convention (y compris aux employés de soutien en disponibilité couverts ou non par la convention), par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de l'avis d'affichage est transmise simultanément au syndicat. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui qui possède le plus d'ancienneté;

7-1.03
(suite)

- e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), elle peut combler le poste en y affectant un membre de son personnel (professionnel non enseignant, enseignant, cadre, gérant, personnel associé, soutien) qui est en disponibilité en vertu et au sens de la convention collective qui le régit ou en vertu et au sens du document régissant ses conditions de travail, à la condition qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;
- f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission comble le poste en s'adressant au Bureau provincial de relocalisation, lequel peut lui référer un employé en disponibilité d'un autre employeur du secteur de l'éducation à la condition qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission;
- g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission rappelle au travail, selon l'ordre d'ancienneté et conformément au paragraphe j) de la clause 7-3.13, l'employé régulier non permanent qu'elle a mis à pied, dans la mesure où il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission; tel rappel ne peut cependant constituer une promotion par rapport à la classe d'emplois qu'il détenait à la date de sa mise à pied;
- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service continu ou discontinu à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai. Telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied;

- 7-1.03 (suite)
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés de soutien non couverts par la présente convention qui auraient demandé une affectation à ce poste, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission;
 - j) à défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission peut embaucher tout autre candidat de son choix de l'extérieur.

7-1.04 L'affichage prévu au paragraphe d) de la partie II de la clause 7-1.03 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, une indication s'il s'agit d'un poste à temps plein ou à temps partiel, le titre du supérieur immédiat, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau, du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

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

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

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

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

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

7-1.07 Par exception aux dispositions du paragraphe d) de la partie II de la clause 7-1.03, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de secrétariat. Cependant les employés faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention sont réputés posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emplois qu'ils occupent.

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

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

Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste.

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

7-1.09 / L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

7-1.10

Affectation temporaire

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

- a) elle utilise dans ce poste un employé en disponibilité de la même classe d'emplois qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
- b) à défaut, elle utilise dans ce poste un employé de soutien en disponibilité qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;
- c) à défaut, elle offre le poste aux employés du même bureau, service ou école, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où tel employé répond aux qualifications requises et aux autres exigences déterminées par la commission. Telle offre n'est faite qu'aux employés pour qui telle affectation constituerait une promotion.

A défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté ou peut procéder à l'engagement d'un employé temporaire à cette fin.

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

7-1.11

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

- 7-1.11 (suite) Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire.
- 7-1.12 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.
- 7-1.13 Aux seules fins d'application des articles 7-1.00 et 7-3.00, la classe de concierge et la classe de concierge de nuit se subdivisent en deux (2) classes chacune, soit:
- la classe des moins de 9 275 m² et
 - la classe des 9 275 m² ou plus.
- 7-1.14 La commission et le syndicat peuvent convenir que la mutation d'un employé constitue une étape préliminaire à l'application des dispositions prévues aux paragraphes a) et suivants de la partie II de la clause 7-1.03 et dans ce cadre, l'ordre décrit à la clause 7-1.03 est ajusté en conséquence.
- 7-1.15 La commission peut, avec l'accord du syndicat, procéder à la mutation d'un employé d'un service, bureau ou école à un autre. Une telle mutation ne peut avoir pour effet de déplacer l'employé concerné à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail.*
- 7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE
- 7-2.01 L'employé qui doit être mis à pied temporairement ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant s'il est mis à pied ou en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste, il bénéficie de l'application des dispositions de l'article 7-3.00.

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

7-2.02

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

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

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

7-2.03

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

* Cependant, telle affectation peut être à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu habituel de travail de l'employé si telle affectation est à moins de cinquante (50) kilomètres du domicile de l'employé.

7-2.03
(suite)

Dans le cas du personnel de cafétéria, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante. Pendant la période de fermeture de cafétérias durant le temps des fêtes (Noël, Jour de l'An), l'employé bénéficie des dispositions suivantes:

- a) les jours de congés, auxquels il a droit en vertu de l'article 5-2.00;
- b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel il a droit.

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

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

7-2.04

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

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

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

7-2.04 (suite) Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement. Cependant, la priorité d'être affecté à un poste temporairement vacant n'est possible qu'après l'application de 7-2.02 b).

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

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

7-3.00 SECURITE D'EMPLOI

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

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.

7-3.02 Sous réserve de la clause 7-1.01 la commission ne peut abolir de postes détenus par des employés réguliers qu'une fois par année financière, à une date qu'elle détermine.

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

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

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

7-3.03
(suite)

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

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

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

7-3.04

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

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

7-3.04 (suite) - au retour d'un employé d'un congé ou d'une absence lorsqu'il a été déplacé de son poste par application des dispositions prévues au présent article et ce, pendant son congé ou son absence.

7-3.05 L'employé dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes:

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
 - 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, il déplace l'employé qui, dans sa localité, possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois, et ce dernier bénéficie des alinéas 3 à 6 ci-bas;
 - 3) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste de sa classe d'emplois, et ce dernier bénéficie des alinéas 4 à 6 ci-bas;
 - 4) à défaut, s'il existe un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services",) il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 5) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un poste d'une autre classe d'emplois de sa catégorie ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien

7-3.05 b)
(suite)

technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") et ce dernier est mis à pied;

6) à défaut, il est mis à pied.

Aux fins d'application du présent paragraphe b), localité signifie soit le territoire municipal (dans le cas de Ville de Laval, l'expression "territoire municipal" doit être interprété comme signifiant l'une ou l'autre des municipalités qui existaient avant la fusion créant "Ville de Laval"); soit le territoire de la commission, au choix du syndicat, et ce, pour la durée de la présente convention. A défaut d'un avis écrit du syndicat à la commission à cet égard avant le 31 octobre 1983, localité signifie le territoire de la commission. La commission et le syndicat peuvent néanmoins, avant le 31 octobre 1983, convenir par écrit d'une autre définition.

c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent, il a le choix entre:

1) soit, s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois, d'être réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

2) soit, dans l'établissement de son choix, de déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté parmi les employés de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportants un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste.

A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix qui précèdent, il bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la partie B), de la clause 7-3.06 ou à défaut, du paragraphe c) de la partie C) de la clause 7-3.06.

7-3.06

A) L'employé déplacé en vertu du paragraphe c) de la clause 7-3.05 bénéficie des dispositions suivantes:

7-3.06 A)
(suite)

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
 - 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste de sa classe d'emplois, et ce dernier bénéficie des aliéas 3 et 4 ci-bas;
 - 3) à défaut, s'il existe un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 4) à défaut, il est mis à pied.
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent:
 - s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois dans son établissement et comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste, il est réaffecté audit poste vacant le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

A défaut, il a le choix

- 1) soit, s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois, d'être réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;

7-3.06 A)
(suite)

- 2) soit, dans l'établissement de son choix, de déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté parmi les employés de cet établissement qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportants un nombre d'heures régulières de travail égal à celui de son ancien poste.

A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix qui précèdent, il bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la partie B) de la présente clause ou, à défaut, du paragraphe c) de la partie C) de la présente clause.

- B) L'employé déplacé en vertu du paragraphe c) de la partie A) de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes:

- a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi;
- b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
 - 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste de sa classe d'emplois, et ce dernier bénéficie des alinéas 3 et 4 ci-bas;
 - 3) à défaut, s'il existe un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 4) à défaut, il est mis à pied;

7-3.06 B)
(suite)

c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent:

- 1) s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
- 2) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois.

A défaut de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, il bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la partie C) de la présente clause.

C) L'employé déplacé en vertu du paragraphe c) de la partie B) de la présente clause bénéficie des dispositions suivantes:

a) s'il s'agit d'un employé à l'essai, la commission met fin à son emploi;

b) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:

- 1) s'il existe un poste vacant dans sa classe d'emplois, il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;
- 2) à défaut, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste de sa classe d'emplois, et ce dernier bénéficie des alinéas 3 et 4 ci-bas;
- 3) à défaut, s'il existe un poste vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("sous-catégorie des emplois de soutien technique", "sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "emplois de soutien administratif", "sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve des paragraphes a) et b) de la partie II de la clause 7-1.03;

7-3.06 C)
(suite)

- 4) à défaut, il est mis à pied.
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent;
- 1) s'il existe un poste à temps plein vacant dans sa classe d'emplois il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, s'il existe un poste à temps plein vacant dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("Sous-catégorie des emplois de soutien technique", "Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "Emplois de soutien administratif", "Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services") il est réaffecté audit poste vacant, le tout sous réserve du paragraphe a) de la partie II de la clause 7-1.03;
 - 3) à défaut, il déplace l'employé non permanent qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classes d'emplois telle qu'établie par le plan de classification ("Sous-catégorie des emplois de soutien technique", "Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique", "Emplois de soutien administratif", "Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services"), et ce dernier bénéficie des paragraphes a) et b) de la section C) de la présente clause;

A défaut de pouvoir bénéficier des dispositions qui précèdent, il est mis en disponibilité.

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

7-3.08 Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, l'employé concerné doit remplir,

7-3.08 outre les qualifications requises par le plan de classification,
(suite) les exigences particulières du poste déterminées par la commis-
sion.

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

Dans le cadre du déplacement d'un employé par un autre effectué conformément au sous-paragraphe 2 du paragraphe c) de la clause 7-3.05 ou conformément au sous-paragraphe 2 du paragraphe c) de la section A de la clause 7-3.06, si l'employé qui déplace ne possède pas les qualifications requises et les exigences particulières du poste détenu par l'employé le moins ancien parmi les employés de l'établissement choisi qui occupent des postes de sa classe d'emplois comportant un nombre d'heures régulières de travail égal à celui du poste de l'employé qui déplace, ce dernier déplace alors le moins ancien parmi ces employés qui détient un poste pour lequel il possède les qualifications requises et les exigences particulières.

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

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

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

7-3.09
(suite)

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

7-3.10

- A) L'employé occupant un poste à temps partiel qui déplace dans le cadre des dispositions qui précèdent, un employé occupant un poste à temps plein, acquiert sa permanence s'il a au moins deux (2) années de service actif. Par exception à la règle d'acquisition de la permanence et dans ce cas uniquement, on tient compte du service actif fait à titre d'employé à temps partiel.
- B) Aux fins d'application du présent article, établissement désigne une école ou un centre administratif dans un bâtiment distinct.
- C) Dans le cadre du paragraphe c) de la partie B) et du paragraphe c) de la partie C) de la clause 7-3.06, la commission et le syndicat peuvent, par écrit avant le 31 octobre 1983, convenir d'une application autre que le territoire de la commission pour le déplacement prévu à ces paragraphes. Si la commission et le syndicat conviennent ainsi d'une application autre que le territoire de la commission dans le cadre du paragraphe c) de la partie B) de la clause 7-3.06, ils peuvent alors convenir par écrit dans le même délai que la séquence prévue au paragraphe c) de la partie C) de la clause 7-3.06 soit modifiée pour y insérer l'obligation pour l'employé visé de déplacer à son tour l'employé qui possède le moins d'ancienneté à la commission dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois et ce avant l'application des sous-paragraphes 2 et 3 du paragraphe c) de la partie C) de la clause 7-3.06.

7-3.11

Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) Préretraite

Dans le but de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde avec l'accord ou à la demande de

7-3.11 A)
(suite)

l'employé, un congé de préretraite en tenant compte des modalités suivantes:

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

B) Prime de séparation

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

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

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

7-3.11 B)
(suite)

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où l'employé permanent a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit l'employé régulier permanent au moment où il a démissionné de la commission.

C) Transfert de la permanence

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

D) Relocalisation

Un employé en disponibilité chez un employeur du secteur de l'éducation référé par le Bureau provincial de rélocalisation peut, dans les quatre vingt dix (90) jours qui suivent la date annuelle d'abolition de poste, déplacer un employé non permanent de la commission. L'employé ainsi déplacé reçoit un préavis écrit d'au moins trente (30) jours avant la date effective de son déplacement et bénéficie alors des dispositions applicables pour un employé non permanent prévues à la clause 7-3.05. L'employé en disponibilité ainsi référé doit posséder les qualifications requises par le plan de classification et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour le poste de l'employé qu'il déplace.

E) Congé sabbatique à traitement différé

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1) ce congé sabbatique à traitement différé doit permettre de réduire les mises en disponibilité;
- 2) ce congé a pour effet de permettre à un employé régulier permanent qui n'est pas en disponibilité de bénéficier de son traitement de un (1), deux (2), trois (3) ou

7-3.11 E)
(suite)

quatre (4) ans étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou, selon le cas, cinq (5) ans, l'une des années étant prise en congé;

- 3) l'octroi d'un tel congé est du ressort exclusif de la commission;
- 4) la commission convient avec le syndicat et l'employé concerné, des modalités d'application d'un tel congé, le cas échéant.

F) Retraite anticipée

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission peut accorder une retraite anticipée à un employé régulier permanent en tenant compte des modalités suivantes:

- 1) cette mesure doit permettre de réduire les mises en disponibilité;
- 2) cette mesure a pour effet de permettre à l'employé régulier permanent de bénéficier d'une retraite anticipée d'une durée maximale de cinq (5) ans;
- 3) l'octroi de la retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission;
- 4) la commission convient avec le syndicat et l'employé concerné, des modalités d'application d'une telle mesure.

7-3.12

Bureau provincial de relocalisation

L'ensemble des commissions, le M.E.Q. et l' A.C.S.P.Q. forment un Bureau provincial de relocalisation.

7-3.13

Droits et obligations de l'employé

- a) Tout employé en disponibilité dans une commission qui se voit offrir un poste à plein temps dans sa commission, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail où il était affecté au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises par le plan de classification et répond aux autres

7-3.13 a)
(suite)

exigences déterminées par la commission pour le poste. Il doit également accepter le poste ainsi offert même si ce poste est situé à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail où il était affecté au moment de sa mise en disponibilité en autant que le poste est situé à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son domicile au moment de sa mise en disponibilité.

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

L'employé en disponibilité ne peut refuser un poste ainsi offert au motif qu'il entraîne un déplacement d'un employé non permanent effectué conformément au paragraphe D) de la clause 7-3.11.

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

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

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

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

7-3.13
(suite)

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

Région # 1

Région # 8 incluant le secteur d'aménagement ville de Chibougamau-Chapais situé dans les limites de la commission régionale Eastern Quebec.

Région # 9

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

- c) l'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi;
- d) tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité son traitement progresse normalement;
- e) lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste chez un autre employeur du secteur de l'éducation conformément à la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai;

7-3.13
(suite)

- f) lorsqu'un employé est relocalisé selon les dispositions de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladies non monnayables;*
- g) tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications;
- h) l'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'une commission scolaire du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps plein de la classe d'emplois de l'employé en disponibilité.
- i) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause;
- j) l'employé régulier non permanent ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur la liste du Bureau provincial de relocalisation jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par un autre employeur du secteur de l'éducation de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes du Bureau provincial de relocalisation;

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

7-3.13
(suite)

k) l'employé relocalisé par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de l'employeur du secteur de l'éducation qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à :

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

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

Obligations de la commission

7-3.14

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

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

7-3.15

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

7-3.15
(suite) 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 mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité si la cause de cette abolition résulte de telle fusion, annexion ou restructuration.

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle commission restructurée peut procéder à l'abolition de postes résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents.

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

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

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

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

7-3.18 Dispositions générales

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

7-3.19

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

- a) s'il est réaffecté dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'il occupait au moment de sa réaffectation ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, il se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté et, s'il y a lieu, son traitement est ajusté en conséquence;
- b) s'il est réaffecté dans un poste de sa classe d'emplois qui comporte un nombre d'heures régulières de travail moindre que celui du poste qu'il occupait au moment de sa réaffectation, ou, selon le cas, de sa mise en disponibilité, il se voit appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté et son traitement est ajusté en conséquence. Il obtient également la compensation suivante:
 - la différence entre le traitement hebdomadaire régulier qu'il recevait immédiatement avant sa réaffectation et le traitement hebdomadaire régulier du poste où il est réaffecté est comblée par un montant forfaitaire qui est réparti et versé sur chacune des paies de l'employé. Ce montant forfaitaire est versé jusqu'à ce que le traitement hebdomadaire régulier qu'il reçoit dans le poste où il est réaffecté rejoigne le traitement hebdomadaire régulier qu'il recevait immédiatement avant sa réaffectation. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement hebdomadaire régulier du poste où il est réaffecté progresse.
- c) s'il est réaffecté dans un poste d'une autre classe d'emplois que celle qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, il se voit attribuer la classe d'emplois et appliquer le nombre d'heures régulières de travail et l'horaire de travail du poste dans lequel il est réaffecté. Cependant, il conserve, pour fins de traitement seulement, la

7-3:19 c)
(suite)

classe d'emplois qui lui était attribuée immédiatement avant sa réaffectation ou, selon le cas, sa mise en disponibilité, et son taux de traitement progresse normalement.

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

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

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

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

7-4.00

INCAPACITE PARTIELLE

7-4.01

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

7-4.02

L'employé régulier victime d'un accident du travail et qui, de ce fait, doit être déplacé de son poste par suite d'une incapacité partielle permanente, bénéficie des dispositions de la clause 7-4.01.

7-4.03 La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à un employé qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

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

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

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 La commission reconnaît à tout employé à son emploi à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait au 31 décembre 1982 par application de l'article 8-1.00 de la convention antérieure.

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

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

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

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

- a) lorsqu'il est en service actif;
- b) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) lorsqu'il est absent du travail par suite d'une maladie industrielle ou d'un accident du travail;
- d) lorsqu'il est absent du travail pour raisons d'accident ou de maladie autres qu'une maladie industrielle 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 présente convention le prévoit expressément;

- 8-1.03 (suite)
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activité syndicale;
 - g) lorsqu'il est mis à pied temporairement tel que prévu à l'article 7-2.00;
 - h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé;
 - 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 suivants:
- a) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois à moins d'une disposition expresse au contraire dans la présente 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 industrielle 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 la transmet à chaque employé.

8-1.08 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage conformément aux articles 9-1.00 et 9-2.00.

8-1.09 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toutefois, une révision peut être demandée après que la liste soit devenue officielle mais ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt d'un grief sur une action prise en vertu de cette liste.

8-1.10 Les procédures prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.

8-1.11 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.

8-1.12 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.

8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

8-2.01 Soutien technique et administratif

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

8-2.02 Soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente huit-heures et quarante-cinq minutes (38:45hres), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7:45hres).

- 8-2.03 Nonobstant les clauses 8-2.01 et (ou) 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécaniciens de machines fixes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.04 Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu, sauf si le maintien du nombre d'heures de travail en vigueur entraîne le paiement de temps supplémentaire auquel cas, et nonobstant la clause 8-2.08, la commission peut modifier l'horaire de travail et le nombre d'heures de travail aux fins d'éviter le paiement du temps supplémentaire.
- 8-2.05 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 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.
- 8-2.06 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.07 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

8-2.08 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 et* 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.

8-2.09 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1978-79 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.

* Lire "ou" au lieu de "et" dans le cas d'employés dont le travail s'effectue en majeure partie du temps à l'extérieur des écoles.

8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emplois correspond au travail à accomplir.

8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau ou école ou division territoriale.

8-3.04 Le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:

- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

8-3.05 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois et qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.

- 8-3.06 Lorsqu'un employé est rappelé de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, il reçoit une rémunération minimum équivalant à 4 heures à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures effectivement travaillées, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.07 Le temps supplémentaire est payé par la commission dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.
- 8-3.08 Nonobstant la clause 8-3.04 qui précède, l'employé qui le désire pourra bénéficier en paiement du travail supplémentaire d'un congé d'une durée équivalente (taux de surtemps). Cette possibilité est sujette à l'approbation du supérieur immédiat et le congé doit se prendre dans un délai raisonnable.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé concerné et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire à l'employé concerné.
- 8-4.02 A) Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de moeurs ou de nature criminelle, tout congédiement doit être précédé d'une rencontre entre la commission, le syndicat et l'employé concerné. Au cours de cette rencontre, la commission indique au syndicat et à l'employé les motifs de cette mesure. A cette fin, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins trois (3) jours ouvrables avant la rencontre spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

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

8-4.02 A)
(suite)

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

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

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

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

L'imposition d'une suspension indéfinie par la commission n'a pas pour effet d'empêcher la commission de procéder ultérieurement au congédiement de l'employé conformément à la partie A) de la présente clause.

8-4.03

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

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

8-4.04

Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

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

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

8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé en cause. Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributoires prévus dans la présente convention.

8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire est pour une cause juste et suffisante.

8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire que dans les douze (12) mois de cette infraction.

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

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.

8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.

8-4.10 Les parties conviennent d'accorder la priorité dans la préparation des rôles d'arbitrages premièrement aux cas de congédiement, deuxièmement aux cas de suspension.

- 8-4.11. Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.
- 8-4.12. Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à l'employé concerné ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés de maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. L'employé continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de l'employé et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.
- 8-4.13. Les délais et la procédure mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend la mesure disciplinaire nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention.

8-5.00 HYGIENE ET SECURITE

- 8-5.01. La commission s'engage à maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.
- 8-5.02. La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique à cette fin, collaborer au maintien de conditions de sécurité et d'hygiène adéquates.

8-6.00 VETEMENTS ET UNIFORMES

- 8-6.01. La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.
- 8-6.02. Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

CHAPITRE 9-0.00 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT 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 présente convention.

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

a) 1ère étape

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

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

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

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

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

9-1.03
(suite)

b) 2ième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu à l'étape précédente.

9-1.04

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

9-1.05

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

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

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

9-1.06

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

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

9-1.07

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

9-2.00

ARBITRAGE

9-2.01

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

9-2.01 Copie de cet avis doit être transmise en même temps à la
(suite) commission. Lors d'une suspension du service postal, les avis
prévus ci-haut sont envoyés par télégramme et, à la reprise du
service, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les
documents ci-haut prévus.

N.B. - Adresse du greffe provincial:

Greffe des tribunaux d'arbitrage,
Secteur de l'éducation,
900, Placé d'Youville,
Bureau 230, Québec, Qué.
G1R 3P7

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un arbitre unique
nommé par les parties négociantes à l'échelle nationale pour
agir comme arbitre unique ou, selon le cas, en vertu des dispo-
sitions prévues à la clause 9-2.03 par un tribunal d'arbitrage
composé de trois (3) membres et présidé par une personne nommée
par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir
comme président d'un tribunal.

9-2.03 a) A la demande de l'une ou l'autre des parties négociantes à
l'échelle nationale si le grief concerne une interprétation
de l'une ou l'autre des dispositions du chapitre 6-0.00 ou
du chapitre 7-0.00 de la présente convention, ou

b) avec l'accord des parties négociantes à l'échelle nationale
dans les autres cas;

lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est
référé à un tribunal d'arbitrage composé d'un président,
d'un arbitre nommé par la partie syndicale négociante à
l'échelle nationale et d'un arbitre nommé par le C.P.N.C.P..
Le président et tout arbitre ainsi nommés sont réputés
habiles à siéger.

9-2.04 Dès sa nomination, le premier président, avant d'agir, prête
serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour su-
périeure, à remplir ses fonctions selon la loi et les dispo-
sitions de la convention collective.

9-2.04 (suite) Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant le premier président, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention collective. Par la suite, le cas échéant, il reçoit au début de chaque arbitrage les mêmes serments ou les mêmes engagements sur l'honneur des deux autres membres du tribunal qu'il préside.

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, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l' A.C.S.P.Q. et au Ministère.

9-2.06 Le premier président ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité du premier président :

- a) dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- b) nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un président pour agir à ce titre sur ledit tribunal d'arbitrage;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe en avise les arbitres, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l' A.C.S.P.Q. et le Ministère.

9-2.07 Pour les fins d'application de la clause 9-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le C.P.N.C.P. communiquent au greffe le nom d'un arbitre de leur choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation de la cause au rôle d'arbitrage.

9-2.08 Par la suite, le président du tribunal d'arbitrage fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les arbitres, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'A.C.S.P.Q. et le Ministère. Le président fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les arbitres le cas échéant.

- 9-2.09 Toute vacance, au tribunal d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- 9-2.10 Si un arbitre n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale, ou si la vacance d'un arbitre n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, le président du tribunal d'arbitrage le nomme d'office le jour de l'audition.
- 9-2.11 Le tribunal d'arbitrage procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, les parties négociantes à l'échelle nationale, l' A.C.S.P.Q. et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.14 Le président du tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence d'un arbitre à la condition de l'avoir avisé dans un délai raisonnable.
- 9-2.15 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.

Toutefois la décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration dudit délai.

Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l' A.C.S.P.Q., du Ministère, ou des parties négociantes à l'échelle nationale être une cause de radiation du nom du président de la liste des présidents, dressée conformément à la clause 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le C.P.N.C.P., une entente écrite pour prolonger le délai.

Aucune demande de radiation ne peut être rédigée contre un président qui a déposé au greffe, dans le délai imparti, le projet de sentence pour fins de signature.

9-2.16 La sentence est motivée. Dans le cas prévu à la clause 9-2.03, elle est signée par les membres qui y concourent.

Tout membre dissident sur la sentence ou partie de celle-ci peut faire un rapport distinct. La sentence du tribunal d'arbitrage est constituée d'une décision majoritaire ou unanime. A défaut d'une décision majoritaire, le président du tribunal d'arbitrage rend seul la sentence.

Le président dépose l'original signé de la sentence au greffe qui, sous la responsabilité du président en cause, se charge de recueillir la signature des deux (2) autres membres du tribunal d'arbitrage.

Le greffe, sous la responsabilité du président en cause, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l' A.C.S.P.Q., au Ministère, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

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

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

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

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

9-2.20 Le premier président choisit le greffier en chef.

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

9-2.21 Les frais et honoraires du premier président, des présidents, les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.

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

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

9-2.23 Le président du tribunal d'arbitrage communique ou autrement signifie tout ordre ou document, émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.

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

9-2.25 ARBITRAGE ACCELERE

1er Lors de la référence d'un grief à l'arbitrage, la commission et le syndicat peuvent convenir de recourir à la procédure accélérée prévue à la présente clause auquel cas les parties avisent conjointement par écrit le greffe de leur décision, lequel transmet sans délai copie aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l' A.C.S.P.Q. et au Ministère.

2e Lors de la fixation du rôle mensuel ou à toute autre date convenue entre les parties négociantes à l'échelle nationale, et l'A.C.S.P.Q. et le Ministère ou sur communication du premier président ou en son absence du greffier en chef, il y a fixation des arbitrages accélérés.

Lors de cette fixation, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le C.P.N.C.P. ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une ou l'autre des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique selon la procédure prévue à la clause 9-2.02.

9-2.25 3e (suite) Le premier président ou en son absence le greffier en chef, sous l'autorité du premier président:

- a) dresse le rôle des arbitrages accélérés selon leur ordre de réception au greffe;
- b) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02 qui est disponible rapidement;
- c) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief;
- d) informe l'arbitre que, généralement, il doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de sa nomination.

Le greffe avise les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale, l' A.C.S.P.Q. et le Ministère.

- 4e Le grief doit être entendu au mérite avant qu'une décision soit rendue sur une objection préliminaire, à moins que l'arbitre puisse en disposer lors de l'audition, auquel cas l'arbitre doit motiver ultérieurement sa décision par écrit.
- 5e Toutes les notes doivent être déposées le jour de l'audition; cependant, dans des circonstances exceptionnelles, l'arbitre peut accorder un délai maximum de cinq (5) jours suivant l'audition pour la remise de jurisprudence ou de plaidoiries écrites s'il y a lieu.
- 6e L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quinze (15) jours suivant l'audition.
- 7e Les sentences rendues en vertu de la présente procédure ne font pas l'objet de publication par le greffe.
- 8e Les dispositions prévues à la clause 9-2.26 s'appliquent mutatis mutandis.

9-2.26 A moins que le contexte ne s'y oppose, les dispositions prévues au présent article pour le tribunal d'arbitrage formé de trois (3) arbitres s'appliquent mutatis mutandis dans le cas d'un tribunal d'arbitrage formé d'un arbitre unique.

9-3.00 MESENTENTE

9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.13, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au Comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 EDUCATION DES ADULTES

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

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

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

10-1.02 1. Tel employé a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant au taux moyen (moyenne arithmétique) de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emploi qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, tel employé est rémunéré à ce taux.

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

2. Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation aux adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de 15 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1. précédent.
3. Nonobstant les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

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

L'employé qui pose 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.

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

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

- d'abord aux employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation aux adultes;
- ensuite, aux employés dont la classe d'emploi régulière est la même que celle requise dans le cadre des cours d'éducation aux adultes;
- enfin, à tout autre employé possédant les exigences requises pour le poste.

Cependant, ladite priorité ne s'exerce pas si pour un employé donné elle entraîne le paiement de temps supplémentaire.

10-1.05 Cet article ne s'applique pas à l'employé de la commission travaillant au service d'éducation aux adultes et qui est requis par cette dernière de poursuivre, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, l'exécution d'un travail commencé au cours de sa période régulière de travail.

- 10-1.06 La réclamation, dûment signée par l'employé et résultant de l'application de la clause 10-1.02 est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.
- 10-1.07 Lorsqu'un employé s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance des locaux, lors de cours d'éducation aux adultes, les dispositions de l'article "Location et prêt de salles" s'appliquent. En conséquence, l'employé a droit au taux du temps supplémentaire.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE

- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule-type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 11-1.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-2.01 Les articles spécifiquement identifiés à cet effet peuvent être remplacés, dans le cadre 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 présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-2.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure, qui y correspond, continue de s'appliquer.

- 11-2.04 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 présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.
- 11-2.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
 - b) elle doit être par écrit;
 - c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - d) tout article ainsi modifié doit apparaître dans la convention;
 - e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du Code du travail;
 - f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la présente 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, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) 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 trois (3) 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 INTERPRETATION DES TEXTES

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

11-4.00 ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION

11-4.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1983.

11-4.02 La présente convention se termine le 31 décembre 1985.

11-4.03 Cependant, les conditions de travail prévues à la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

11-4.04 A moins de stipulation expresse au contraire, la présente convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.00 REPRESAILLES ET DISCRIMINATION

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

11-6.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

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

11-7.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

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

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

11-7.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs commencent à courir dès que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale reçoit les exemplaires de la présente convention en nombre suffisant pour ses membres.

ANNEXE I

SECTION I

ECHELLES DE TRAITEMENT

Les taux et échelles de traitement applicables aux employés des classes d'emplois décrites ci-dessous pour la période du 1er janvier 1983 au 1er avril 1983 inclusivement sont ceux prévus pour ces classes d'emplois et cette période au document sessionnel no. 650 visé dans le projet de loi no.105 de 1982.

Les taux et échelles de traitement applicables aux employés des classes d'emplois décrites ci-dessous à compter du 2 avril 1983 sont ceux prévus pour ces classes d'emplois à la section III.

SECTION II - INDEX

I- LES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

Sous-catégorie des emplois de soutien technique	Page
Technicien en documentation	152
Infirmier	153
Technicien de l'aide sociale	154
Technicien en administration	154
Technicien en arts graphiques	154
Technicien en audio-visuel	152
Technicien en écriture Braille	152
Technicien en éducation spécialisée	155
Technicien en électronique	154
Technicien en formation professionnelle	154
Technicien en génie civil	154
Technicien en gestion alimentaire	155
Technicien en informatique	156
Technicien en informatique classe principale	156
Technicien en loisirs	152
Technicien en organisation scolaire	154
Technicien en psychométrie	152
Technicien en transport scolaire	154
Technicien de travaux pratiques	154

Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique

Aide-médical	157
Appariteur	158
Dessinateur	158
Inspecteur en transport scolaire	159
Opérateur de duplicateur offset	159
Opérateur de duplicateur offset classe principale	160
Opérateur en informatique classe II	160
Opérateur en informatique classe I	161
Opérateur en informatique classe principale	161
Photographe	162
Relieur	162
Surveillant d'élèves	163
Surveillant-sauveteur	163

<u>II- LES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	<u>Page</u>
Acheteur	163
Agent de bureau classe II	164
Agent de bureau classe I	164
Agent de bureau classe principale	163
Auxiliaire de bureau	164
Auxiliaire en informatique	165
Auxiliaire en informatique classe principale	165
Magasinier classe II	165
Magasinier classe I	166
Magasinier classe principale	166
Secrétaire	167
Secrétaire d'école senior	167
Secrétaire de direction	167
Téléphoniste	168

III- LES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié

Apprenti de métier	169
Briqueteur-maçon	169
Ebéniste	169
Electricien	169
Maître-électricien	169
Ferblantier-couvreur	169
Mécanicien classe II	169
Mécanicien classe I	169
Mécanicien de machines de bureau	169
Mécanicien de machines fixes classe VI	169
Mécanicien de machines fixes classe V	169
Mécanicien de machines fixes classe IV	169
Mécanicien de machines fixes classe III	169
Mécanicien de machines fixes classe II	170
Mécanicien de machines fixes classe I	170
Mécanicien en tuyauterie	170
Maître-mécanicien en tuyauterie	170
Menuisier	170
Ouvrier certifié d'entretien	170
Peintre	170
Plâtrier	170
Serrurier	170

III- LES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL (suite)

	<u>Page</u>
Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié (suite)	
Soudeur.	170
Spécialiste en mécanique d'ajustage	170
Vitrier-monteur-mécanicien	170
Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services	
Aide de métier	170
Aide-général de cuisine	170
Buandier	170
Boucher	171
Aide-conducteur de véhicules lourds	170
Conducteur de véhicules légers	171
Conducteur de véhicules lourds	171
Cuisinier classe III	171
Cuisinier classe II	171
Cuisinier classe I	171
Gardien	171
Jardinier	171
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	171
Concierge	171
Concierge de nuit	171
Ouvrier d'entretien classe III	171
Ouvrier d'entretien classe II	171
Ouvrier d'entretien classé I	171
Pâtissier	171
Préposé au service d'alarme	171

SECTION III

ECHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR A COMPTER DU 2 AVRIL 1983

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de soutien technique

CLASSE: Technicien en documentation
 Technicien en audio-visuel
 Technicien en loisirs
 Technicien en psychométrie
 Technicien en écriture Braille

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,32
02	9,68
03	10,04
04	10,40
05	10,79
06	11,17
07	11,57
08	12,03
09	12,48
10	12,94
11	13,41
12	13,91

CLASSE: Infirmier

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02
\$

01	10,61
02	10,93
03	11,23
04	11,56
05	11,91
06	12,24
07	12,59
08	12,95
09	13,33
10	13,71
11	14,12
12	14,52

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

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,48
02	9,83
03	10,21
04	10,60
05	10,99
06	11,40
07	11,86
08	12,31
09	12,78
10	13,25
11	13,75
12	14,29

CLASSE: Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	10,51
02	10,84
03	11,15
04	11,46
05	11,80
06	12,17
07	12,49
08	12,84
09	13,20
10	13,59
11	14,02
12	14,41

CLASSE: Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	10,28
02	10,58
03	10,87
04	11,17
05	11,53
06	11,86
07	12,18
08	12,54
09	12,89
10	13,26
11	13,65
12	14,04

CLASSE: Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	10,41
02	10,79
03	11,16
04	11,56
05	11,96
06	12,41
07	12,84
08	13,32
09	13,78
10	14,28
11	14,81
12	15,35

CLASSE: Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	12,88
02	13,32
03	13,75
04	14,25
05	14,74
06	15,24
07	15,80
08	16,35
09	16,93

I-2 Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique

CLASSE: Aide médical

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,23
02	8,50
03	8,77
04	9,05
05	9,35
06	9,69
07	9,99
08	10,32
09	10,67
10	11,00
11	11,40
12	11,82

CLASSE: Appariteur

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,15
02	8,36
03	8,56
04	8,80
05	9,03
06	9,26
07	9,48

CLASSE: Dessinateur

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,15
02	8,41
03	8,71
04	8,96
05	9,27
06	9,57
07	9,89
08	10,20
09	10,54
10	10,87

CLASSE: Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,71
02	9,00
03	9,28
04	9,59
05	9,92
06	10,24
07	10,59
08	10,94
09	11,31
10	11,71

CLASSE: Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,25
02	8,51
03	8,77
04	9,05
05	9,34
06	9,67
07	9,96
08	10,28
09	10,60

CLASSE: Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,67
02	9,98
03	10,28
04	10,61
05	10,94
06	11,28
07	11,65

CLASSE: Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,25
02	8,49
03	8,72
04	8,95
05	9,21
06	9,44
07	9,72

CLASSE: Opérateur en informatique classe I
Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,08
02	9,44
03	9,75
04	10,12
05	10,48
06	10,90
07	11,29
08	11,73

CLASSE: Opérateur en informatique classe
 principale
Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	11,73
02	12,11
03	12,54
04	12,95
05	13,40
06	13,85
07	14,32

CLASSE: Photographe

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,15
02	8,41
03	8,71
04	9,00
05	9,28
06	9,59
07	9,93
08	10,23
09	10,59

CLASSE: Relieur

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
00	10,68

CLASSE: Surveillant d'élèves
Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,23
02	8,47
03	8,72
04	8,95
05	9,22
06	9,48

CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE: - Acheteur
- Agent de bureau classe principale

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	10,99
02	11,34
03	11,72
04	12,09
05	12,48
06	12,84

CLASSE: Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,12
02	8,32
03	8,54

CLASSE: Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,65
02	8,95
03	9,27
04	9,57
05	9,92
06	10,27
07	10,66

CLASSE: Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
00	8,04

CLASSE: Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,12
02	8,33
03	8,56
04	8,82

CLASSE: Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,34
02	9,68
03	9,99
04	10,32
05	10,67

CLASSE: Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,12
02	8,33
03	8,55
04	8,77
05	9,02

CLASSE: Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,96
02	9,27
03	9,58
04	9,92
05	10,24
06	10,60
07	10,95

CLASSE: Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	10,94
02	11,32
03	11,72
04	12,09
05	12,49
06	12,91
07	13,34

CLASSE: Secrétaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,12
02	8,33
03	8,56
04	8,82
05	9,05
06	9,29
07	9,54
08	9,81

CLASSE: Secrétaire d'école sénior

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,09
02	9,36
03	9,69
04	9,99
05	10,31

CLASSE: Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	9,44
02	9,77
03	10,11
04	10,46
05	10,84

CLASSE: Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ECHELON

TAUX
83-04-02

01	8,15
02	8,40
03	8,69
04	8,93

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL(Semaine:38,75 hres)

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

	TAUX
	<u>83-04-02</u>
	\$
Apprentie de métier	
1ère année	8,44
2e année	8,73
3e année	9,06
4e année	9,35
Briqueteur-maçon	10,83
Ebéniste	11,46
Electricien	11,92
Maître-électricien	12,68
Ferblantier-couvreur	10,83
Mécanicien classe II	11,08
Mécanicien classe I	11,55
Mécanicien de machines de bureau	12,03
Mécanicien de machines fixes classe VI	9,51
Mécanicien de machines fixes classe V	9,67
Mécanicien de machines fixes classe IV	9,86
Mécanicien de machines fixes classe III	10,83

	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> §
Mécanicien de machines fixes classe II	12,03
Mécanicien de machines fixes classe I	12,45
Mécanicien en tuyauterie	11,92
Maître-mécanicien en tuyauterie	12,68
Menuisier	10,83
Ouvrier certifié d'entretien	11,28
Peintre	10,56
Plâtrier	10,83
Serrurier	10,83
Soudeur	11,28
Spécialiste en mécanique d'ajustage	11,46
Vitrier-monteur-mécanicien	10,83

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

Aide de métiers	9,35
Aide général de cuisine	8,44
Aide conducteur de véhicules lourds	9,13
Buandier	8,73

	<u>Taux</u> <u>83-04-02</u>
Boucher	10,56
Conducteur de véhicules légers	9,13
Conducteur de véhicules lourds	10,16
Cuisinier classe III	9,89
Cuisinier classe II	10,56
Cuisinier classe I	10,99
Gardien	8,69
Jardinier	9,81
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	9,35
Concierge (moins de 9275 mètres ²)	9,78
Concierge (9275 mètres ² et plus)	10,78
Concierge de nuit (moins de 9275 mètres ²)	9,53
Concierge (9275 mètres ² et plus)	10,38
Ouvrier d'entretien classe III	8,44
Ouvrier d'entretien classe II	8,91
Ouvrier d'entretien classe I	9,78
Pâtissier	10,56
Préposé au service d'alarme (C.E.P.G.M.)	11,80

CLASSE: Responsable des services de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,23
02	8,47
03	8,72
04	8,95
05	9,22
06	9,48

CLASSE: Préposé aux services de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHOLON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
00	8,04

ANNEXE II

FRAIS DE DEMENAGEMENT

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.

Annexe II (suite)

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 cent dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit employé ne soit affecté à un lieu où les 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 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'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;

Annexe II (suite)

- b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison pour 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 ladite 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 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.

Annexe II (suite)

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 un 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

PRIMES PARTICULIERES A LA COMMISSION DES ECOLES PROTESTANTES
DU GRAND MONTREAL

Article 1

Tout concierge qui détient un certificat de mécanicien de machines fixes, classe IV ou supérieure et dont la tâche comprend le fonctionnement, l'entretien et la vérification du système de chauffage dans un établissement de la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal où un tel certificat est requis en vertu d'une loi ou un règlement pour l'entretien du système de chauffage, a droit, au prorata du temps effectivement travaillé, à une prime annuelle au montant de \$300.00.

Toutefois, pour tout tel concierge attitré de façon permanente à l'un de ces établissements, le cumul d'absences sans traitement de moins de dix (10) jours ouvrables ne réduit pas le montant de la prime auquel il a droit en vertu du présent article. Toutefois, le concierge visé par le présent article ne peut recevoir un montant annuel supérieur à \$300.00.

Article 2

Tout concierge qui détient un certificat de mécanicien de machines fixes, classe IV ou supérieure mais ne travaille pas dans un établissement du C.E.P.G.M. où un tel certificat est exigé continue de recevoir la prime annuelle qu'il recevait à la date de l'entrée en vigueur de la convention du fait qu'il détient un tel certificat.

Article 3

Le(s) concierge(s) de jour, à qui la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal assigne de façon habituelle la responsabilité de concierge de jour d'une seconde école reçoit un montant mensuel de \$27.74 en raison de cette responsabilité.

ANNEXE IV

CLAUSE 7-1.03, PARAGRAPHE b)

La commission et le syndicat peuvent, par écrit, convenir de procéder autrement que selon l'ordre inverse d'ancienneté ou l'ordre d'ancienneté dans l'application des dispositions des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe b) de la clause 7-1.03. A défaut d'entente écrite entre la commission et le syndicat, les dispositions du paragraphe b) de la clause 7-1.03 de la convention s'appliquent.

ANNEXE PARTICULIERE

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, 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 entrée en vigueur 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 la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire de chômage;
- ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

LETTRE D'ENTENTE NUMERO I

La partie patronale

La partie syndicale

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 1985.

Dans ce cas, la commission transmet à l'employé un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir copie au syndicat.

L'employé, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente, bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-1.04 de la convention antérieure qui s'appliquent "mutatis mutandis", étant entendu que dans ce cas uniquement l'arbitre a le mandat de déterminer la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance quant aux attributions caractéristiques de l'employé dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification les clauses 6-1.10 à 6-1.18 s'appliquent.

Cette décision est rétroactive à la date d'accréditation même si celle-ci est antérieure au 1er janvier 1983, dans ce cas les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 décembre 1982.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO II

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: griefs et arbitrages avant l'entrée en vigueur de la convention.

Tout grief ayant pris naissance avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est réglé en la manière prévue à la convention collective antérieure.

Tout président nommé en vertu des dispositions de la présente convention est réputé habile à siéger sur tout grief logé en vertu d'une convention collective antérieure.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO III

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: relocalisation

Un comité paritaire peut être formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente 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.

Ledit comité est composé de six (6) membres:

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

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

LETTRE D'ENTENTE NUMERO IV

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: tempêtes de neige

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

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariés 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 au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO V

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Maintien du régime de jours chômés et payés à la Commission Scolaire Régionale Protestante de South Shore.

Pour les fins d'application de la clause 5-2.05 de la convention collective, les employés travaillant pour la Commission Scolaire Régionale de South Shore continueront de bénéficier du nombre de jours chômés et payés prévus au calendrier scolaire.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO VI.

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: maintien du régime particulier des congés pour affaires personnelles au C.E.P.G.M. et à la Commission scolaire Lakeshore.

Les employés travaillant pour la Commission des Ecoles Protestantes du Grand Montréal ou à la Commission scolaire Lakeshore, continuent de bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé pour affaires personnelles par année financière pour la durée de la présente convention aux conditions et selon les modalités en vigueur à la commission au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO VII

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Création de nouvelles classes d'emplois

Section A. La partie patronale négociante à l'échelle nationale s'engage à créer les deux nouvelles classes d'emplois suivantes, et ce, avant le 1er juillet 1983:

- 1) Responsable du service de garde en milieu scolaire
- 2) Préposé au service de garde en milieu scolaire.

Section B. La partie patronale négociante à l'échelle nationale consultera la partie syndicale négociante à l'échelle nationale quant à la nature du travail, les qualifications requises et les attributions caractéristiques de ces deux nouvelles classes d'emplois. Cependant, le taux de traitement de ces nouvelles classes d'emplois seront:

- pour le responsable du service de garde en milieu scolaire: le taux de traitement du surveillant d'élèves;
- pour le préposé du service de garde en milieu scolaire: le taux de traitement de l'auxiliaire de bureau.

Section C. L'attribution par la commission de ces deux nouvelles classes d'emplois sera basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de l'employé de façon principale et habituelle et ce classement rétroagira à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO VII (suite)

Section C
(suite)

L'employé qui s'est vu attribué l'une ou l'autre de ces deux nouvelles classes d'emplois ou qui considère que son classement aurait dû être révisé pour l'une ou l'autre de ces deux nouvelles classes d'emplois peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat qui doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, l'employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.16.

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que l'une ou l'autre des deux nouvelles classes d'emplois prévues à la présente lettre d'entente dans laquelle l'employé aurait dû être classé, auquel cas les dispositions de la clause 6-2.15 s'appliquent ou, à défaut, confirmer la classe d'emplois dans laquelle l'employé est classé.

Les délais mentionnés à la section C de la présente lettre d'entente sont de rigueur à moins d'une entente écrite au contraire. Le défaut de s'y conformer rend le grief nul et non valide.

L'employé qui s'est vu attribué l'une ou l'autre de ces deux nouvelles classes d'emplois et qui verrait de ce fait réduire le taux de traitement dont il bénéficiait immédiatement avant cette attribution, continue de bénéficier du taux de traitement qu'il recevait avant cette attribution et ce, jusqu'à ce que le taux de traitement de la classe d'emplois qu'il s'est vu attribué le rejoigne.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO VIII

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Comité concernant certaines classes d'emplois

Dans les soixante (60) jours qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, et à la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire. Ledit comité est composé de six (6) membres:

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

Ce comité a pour mandat

- 1- d'étudier l'effet de l'introduction de photocopieuses à haute vitesse sur les opérateurs de duplicateur offset et les opérateurs de duplicateur offset classe principale;
- 2- d'étudier l'opportunité d'introduire des nouvelles classes d'emplois dans le domaine de l'imprimerie et le domaine de l'informatique;
- 3- d'étudier les problèmes de classement, s'il en est, et le problème d'attribution de classement des secrétaires d'école senior et des secrétaires de direction dans les écoles;
- 4- d'étudier le problème de classement de technicien en organisation scolaire.

Ce comité doit soumettre un rapport et ses recommandations aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les six (6) mois de sa création.

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

LETTRE D'ENTENTE NUMERO IX

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Nettoyage des tuyaux des bouilloires à la C.E.P.G.M.

Tout concierge à la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal qui procède au nettoyage des tuyaux des bouilloires a droit à une prime de 10.00\$ chaque fois qu'il procède au nettoyage de tels tuyaux. Toutefois, cette prime est limitée à un montant maximum annuel de 300.00\$.

L'employé qui obtient dans une année le montant maximum annuel de 300.00\$ n'est cependant pas dispensé d'effectuer le nettoyage des tuyaux de bouilloire pour le reste de l'année.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO X

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Accès à l'égalité

A la demande de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, les parties à la présente lettre d'entente conviennent de former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente entente.

Ledit comité est composé de six (6) membres:

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

Ce comité a pour mandat d'étudier des programmes d'accès à l'égalité et, le cas échéant, étudier les mécanismes de leur implantation.

Ces programmes d'accès à l'égalité peuvent toucher les sujets suivants:

- embauche (au sens de la planification d'embauche pour les groupes qui sont discriminés)
- chances d'avancement en emploi
- perfectionnement
- recyclage
- sécurité d'emploi

Ce comité doit soumettre son rapport, et, le cas échéant, ses recommandations, aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les six (6) mois de sa création.

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

LETTRE D'ENTENTE NUMERO XI

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Employé de cafétéria à la C.E.P.C.M.

- A- La clause 7-5.01 de la présente convention ne s'applique pas au contrat à forfait de la cafétéria du siège social de la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal.
- B- Dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la présente convention, la Commission des écoles protestantes du Grand Montréal réaffectera dans des postes à temps plein un nombre d'aide général de cuisine et/ou de cuisinier classe III en disponibilité à la date d'entrée en vigueur de la présente convention égal au nombre de personnes à l'emploi du contracteur et travaillant à temps plein sur une base annuelle dans des emplois comparables à ceux d'aide général de cuisine ou de cuisinier classe III auprès de la cafétéria du siège social de la commission.

La Commission des écoles protestantes du Grand Montréal consultera le syndicat quant à l'application de la partie B de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO XII

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Régime de location et prêt de salle à la
Commission scolaire Lakeshore.

L'entente locale existant entre la Commission scolaire Lakeshore et le
syndicat en ce qui concerne le régime de location et prêt de salle au
taux horaire simple est reconduite.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO XIII

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Changements technologiques

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

Ledit comité est composé de six (6) membres:

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

Ce comité a pour mandat d'étudier les effets des changements technologiques dans les commissions qui auraient pour effet de modifier les conditions de travail ou la sécurité d'emplois des employés auxquels la convention collective s'applique et de proposer des solutions à cet égard.

Ce comité doit soumettre son rapport et, le cas échéant, ses recommandations, aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les six (6) mois de sa création.

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

LETTRE D'ENTENTE NUMERO XIV

Intervenue entre:

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Reconduction de lettre
d'entente
C.E.P.G.M.

Les parties à la présente lettre d'entente conviennent ce qui
suit:

De reconduire pour la durée de la présente convention:

- les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 et 30;
- ainsi que, sous réserve de la clause 6-6.04 de la convention, l'article 22;
- ainsi que l'annexe I

de l'entente intervenue entre

la Commission des Ecoles protestantes du Grand Montréal

et

l'Union des employés de Service, local 298, F.T.Q.

à Montréal le 7e jour de janvier 1982.

LETTRE D'ENTENTE NUMERO XV

La partie patronale

La partie syndicale

Objet: Comité paritaire des assurances

Pour la durée de la présente convention:

le comité paritaire prévu à la clause 5-3.09 de la présente entente est formé de trois (3) représentants de la partie patronale négociante à l'échelle nationale et de trois (3) représentants des syndicats nommés comme suit:

- 1 représentant de l'Union des Employés de service (local 298)
- 1 représentant du Syndicat des Employés professionnels et de bureau (local 57)
- 1 représentant du Syndicat canadien de la Fonction publique (S.C.F.P.). A défaut de nomination d'un tel représentant par le S.C.F.P. dans un délai raisonnable, l'Union des employés de service (local 298), conjointement avec le Syndicat des Employés professionnels et de bureau (local 57) nomment ce troisième représentant:

Ce comité paritaire ainsi formé se substitue à celui prévu à l'article 5-3.00 de la présente convention et il possède les mêmes droits et obligations que ceux énumérés audit article 5-3.00 concernant le comité paritaire.

LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.

Québec, le 29 novembre 1982

Messieurs,

Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption et entrée en vigueur, avant le 1er juillet 1983, les dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics.

1. Rachat d'un congé sans solde

- 1.1. Le délai fixé au paragraphe a) de l'article 45 de la Loi afin d'effectuer la demande de rachat est remplacé par le suivant: "dans l'année du congé sans solde". De plus, dans les cas où la demande est effectuée après la fin de ce délai, le coût établi au paragraphe b) de l'article 45 de la Loi est augmenté d'un intérêt au taux fixé par règlement. L'intérêt court à compter de la fin du congé sans solde.
- 1.2. Un congé sans solde à temps partiel est rachetable selon les mêmes dispositions que celles prévues pour un congé sans solde à temps complet en autant que la durée de ce congé sans solde à temps partiel s'échelonne sur une période d'au moins trente jours consécutifs de calendrier.

2. Congé de maternité

Le délai fixé à l'article 54 pour effectuer la demande est retiré à compter de la date de la modification de la Loi. L'employé est cependant tenu d'effectuer une telle demande pour avoir droit au bénéfice prévu par cet article.

3. Déssexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1. sont modifiés pour établir un seul taux pour les deux sexes.

(suite)

4. Remise de contributions déjà remboursées

Permettre la remise dans le seul cas où une enseignante a été obligée de démissionner ou été congédiée suite à son mariage ou à la naissance d'un enfant en autant qu'elle ait bénéficié ou puisse bénéficier des dispositions de sa convention collective visant à lui reconnaître ces années de service avant sa démission ou son congédiement pour fins d'ancienneté.

5. Indexation de certains bénéfiques

Les crédits de rente acquis en vertu des dispositions de la Loi sont ajustés dans le seul cas où, suite aux résultats de l'évaluation actuarielle du régime, le rendement réel de la Caisse est supérieur au taux de rendement utilisé dans le calcul de la prime. Cet ajustement touche les crédits de rente en cours de paiement et ceux en attente de paiement.

6. Représentation à la C.A.R.R.

6.1 La structure de la C.A.R.R. est modifiée afin de créer un comité de retraite paritaire formé de quatorze (14) membres nommés par le gouvernement et du Président et directeur général de la C.A.R.R.

Sept (7) de ces membres sont les suivants:

- a) trois (3) de ces membres proviennent de la Confédération des syndicats nationaux, la Centrale de l'enseignement du Québec et la Fédération des travailleurs du Québec et sont nommés après consultation de ces organismes;
- b) trois (3) autres membres sont nommés à partir des listes fournies par les groupements d'associations de salariés au sens de la Loi sur l'organisation des parties patronale et syndicale aux fins des négociations collectives dans les secteurs de l'Education, des Affaires sociales et des organismes gouvernementaux (1978, c.14) et les associations de salariés reconnues ou accréditées en vertu de la Loi sur la fonction publique (1978, c.15);

(suite)

- c) un (1) autre membre est nommé pour représenter les bénéficiaires du régime. Sa désignation s'effectue suite à la consultation des membres représentant les employés syndiqués auprès des associations de retraités concernées.
- 6.2 Les comités d'administration et de placement sont abolis et leurs fonctions respectives sont assumées par le comité de retraite.
- 6.3 Le comité de retraite est présidé par le Président et directeur général de la C.A.R.R. et il est décisionnel en regard de l'administration des régimes de retraite du RRE, RRF et RREGOP et de la Loi concernant la protection à la retraite de certains enseignants.
- 6.4 Le Président et directeur général de la C.A.R.R. est en même temps responsable de l'administration de tous les autres régimes de retraite et d'assurances actuellement administrés ou coordonnés par la C.A.R.R.
- 6.5 Tout participant au RREGOP a un droit d'appel auprès du ou des comités de réexamen formés par le comité de retraite. Le ou les comités de réexamen sont formés de deux (2) représentants nommés après consultation des membres représentants les employés syndiqués et de deux (2) représentants nommés par le gouvernement.

Ce ou ces comités de réexamen présentent leur recommandation auprès du comité de retraite qui statue sur ces demandes d'appel.

Si le participant n'est pas satisfait de la décision du comité de retraite de ou à défaut d'une décision du comité de retraite dans un délai raisonnable, il peut en appeler devant l'arbitre du RREGOP. La décision de celui-ci est finale et sans appel.

Les règles actuelles concernant les demandes de réexamen et d'arbitrage sont inchangées.

Le gouvernement nomme l'arbitre après consultation du comité de retraite.

(suite)

7. Calcul de la rente des employés à temps partiel

La formule de calcul actuellement utilisée est modifiée afin d'éliminer la disproportion de la rente d'un employé à temps partiel par rapport à celle d'un employé à temps complet. Il est entendu que la nouvelle formule de calcul ne doit en aucun cas privilégier un employé à temps partiel par rapport à un employé à temps complet.

8. Modifications du régime

Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au R.R.E.G.O.P. ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

(signé) Yves Bérubé

REÇU

CENTRE DE DOCUMENTATION
DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION

Réalisé par le Comité patronal de
négociation des commissions pour
protestants (CPNCP).