

S3



Dispositions constituant des conventions collectives liant

d'une part,
la Commission scolaire
protestante du Lakeshore
visée par le chapitre 0-7.1
des lois refondus du
Québec

d'autre part,
l'Union indépendante des
employés de soutien de la
Commission scolaire
protestante du Lakeshore
qui négociait, le 29 novembre
1982, pour le compte
d'employés de soutien
de cette commission scolaire
à titre d'agent négociateur

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.



* 0 8 0 4 *

1983-1985

ÉDITION AMENDÉE
OCTOBRE 1983

S3



Dispositions constituant des conventions collectives liant

d'une part,
la Commission scolaire
protestante du Lakeshore
visée par le chapitre 0-7.1
des lois refondus du
Québec.

d'autre part,
l'Union indépendante des
employés de soutien de la
Commission scolaire
protestante du Lakeshore
qui négociait, le 29 novembre
1982, pour le compte
d'employés de soutien
de cette commission scolaire
à titre d'agent négociateur

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

1983-1985

**ÉDITION AMENDÉE
OCTOBRE 1983**

Dépôt légal: 3ème trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-06069-5

TABLE DES MATIERES

<u>CHAPITRES</u>	<u>TITRES</u>	<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	PRATIQUES INTERDITES.....	6
<u>2-0.00</u>	<u>CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE</u>	
2-1.00	CHAMP D'APPLICATION.....	7
2-2.00	RECONNAISSANCE.....	8
<u>3-0.00</u>	<u>PREROGATIVES SYNDICALES</u>	
3-1.00	REPRESENTATIONS SYNDICALES.....	10
3-2.00	REUNIONS DE COMITES CONJIONTS.....	11
3-3.00	LIBERATIONS SYNDICALES.....	11
3-4.00	AFFICHAGE.....	12
3-5.00	ASSEMBLES SYNDICALES.....	13
3-6.00	RETENUE SYNDICALE.....	14
3-7.00	REGIME SYNDICALE.....	14
3-8.00	DOCUMENTATION.....	15
<u>4-0.00</u>	<u>OBJETS ET MECANISMES DE CONSULTATION</u>	
4-1.00	COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL.....	17

<u>5-0.00</u>	<u>SECURITE SOCIALE</u>	
5-1.00	CONGES SPECIAUX.....	18
5-2.00	JOURS CHOMES ET PAYES.....	20
5-3.00	REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE.....	21
5-4.00	DROITS PARENTAUX.....	38
5-5.00	PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES.....	52
5-6.00	VACANCES.....	53
5-7.00	FORMATION ET PERFECTIONNEMENT.....	57
5-8.00	RESPONSABILITE CIVILE.....	58
5-9.00	ACCIDENTS DU TRAVAIL.....	60
5-10.00	CONGE SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL.....	61

<u>6-0.00</u>	<u>REMUNERATION</u>	
6-1.00	REGLES DE CLASSEMENT.....	62
6-2.00	DETERMINATION DE L'EHELON.....	65
6-3.00	TRAITEMENT.....	70
6-4.00	MAJORATION DES TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT.....	70
6-5.00	FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT.....	72
6-6.00	VERSEMENT DE LA PAIE.....	73

<u>7-0.00</u>	<u>MOUVEMENTS DE PERSONNEL ET SECURITE D'EMPLOI</u>	
7-1.00	MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	75
7-2.00	MISE A PIED TEMPORAIRE.....	81
7-3.00	SECURITE D'EMPLOI.....	82
7-4.00	INCAPACITE PARTIELLE.....	94
7-5.00	TRAVAIL A FORFAIT.....	95
<u>8-0.00</u>	<u>CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX</u>	
8-1.00	ANCIENNETE.....	96
8-2.00	SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	98
8-3.00	TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	99
8-4.00	MESURES DISCIPLINAIRES.....	101
8-5.00	SANTE ET SECURITE.....	103
<u>9-0.00</u>	<u>REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE</u>	
9-1.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS.....	104
9-2.00	ARBITRAGE.....	106
9-3.00	MESSENTENTE.....	110
<u>10-0.00</u>	<u>EDUCATION DES ADULTES</u>	
10-1.00	EDUCATION DES ADULTES.....	111

11-0.00	<u>DISPOSITIONS DIVERSES</u>	
11-1.00	CONTRIBUTION A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE.....	114
11-2.00	ARRANGEMENTS LOCAUX.....	114
11-3.00	INTERPRETATION DES TEXTES.....	116
11-4.00	ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION.....	116
11-5.00	ANNEXES.....	117
11-6.00	IMPRESSION DE LA CONVENTION.....	117
ANNEXES	TITRES	
ANNEXE I		
SECTION I	ECHELLES DE TRAITEMENT.....	118
SECTION II	INDEX.....	119
SECTION III	ECHELLES DE TRAITEMENT EN VIGUEUR A COMPTER DU 2 AVRIL 1983.....	121
ANNEXE II	FRAIS DE DEMENAGEMENT.....	139
ANNEXE III	GRIEFS ET ARBITRAGES AVANT L'ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION.....	143
ANNEXE IV	CLASSEMENT DE CERTAINS EMPLOYES.....	144
ANNEXE V	FORMATION DU COMITE PARITAIRE.....	145

ANNEXE VI	CONTRAT POUR LE CONGE SABBATIQUE.....	146
ANNEXE VII	CONTRAT POUR LE PRET DE SERVICE A UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE.....	154
ANNEXE PARTICULIERE.....		156
LETTRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU R.R.E.G.O.P.....		157

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 scolaire

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

1-2.04 Arrangements locaux

Arrangements relatifs à la mise en oeuvre des présentes stipulations en conformité avec l'article 11-2.00.

1-2.05 Classe d'emplois

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

1-2.06 Commission

La commission liée par de la présente convention.

1-2.07 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.

1-2.08 Employé

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

1-2.09 Employé à l'essai

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

1-2.10 Employé régulier

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

1-2.11 Employé temporaire

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

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

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

1-2.11 (suite) L'employé temporaire est licencié lorsque l'employé remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

1-2.12 Entente

L'ensemble des stipulations de la présente convention.

1-2.13 Grief

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

1-2.14 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.

1-2.15 Ministère

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

1-2.16 Mutation

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

1-2.17 Parties négociantes à l'échelle nationale

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

b) Partie syndicale: L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire du Lakeshore.

1-2.18 Période d'essai

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

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

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

1-2.19 Employé régulier permanent

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

1-2.20 Plan de classification

Le plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel" édition du 15 février 1980 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la présente convention.

1-2.21 Poste

Affectation particulière d'un employé pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne, étant précisé que chaque employé détient un poste, sous réserve des dispositions des articles 7-1.00 et 7-3.00.

1-2.22 Poste à temps partiel

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

1-2.22 Les parties conviennent cependant que les surveillants d'élèves (suite) dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que vingt-cinq (25) p. cent de la durée de la semaine régulière de travail ne détiennent pas un poste.

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

1-2.23 MINISTRE

Le Ministre de l'Éducation du Québec.

1-2.24 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 rémunérés selon un taux de traitement unique, dont le taux est supérieur à celui de la classe d'emplois qu'il quitte.

1-2.25 Régions scolaires

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

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

1-2.27 Secteur de l'éducation

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

1-2.28 Secteur public ou para public

Une commission scolaire, un collège, un établissement ou un organisme gouvernemental tel que défini dans le chapitre 0-7.1 des Lois refondués du Québec, de même que les ministères et autres organismes du gouvernement du Québec.

1-2.29 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 (1) 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.

1-2.30 Syndicat

Association accréditée liée par la présente convention.

1-2.31 Traitement

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire.

1-3.00 PRATIQUES INTERDITES

1-3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par la commission, le syndicat ou leurs représentants respectifs contre un ou des employés à cause de sa race, croyance religieuse ou leur absence, sexe, langue, ascendance nationale, origine sociale, opinions politiques, orientation sexuelle, situation familiale, état civil, liens familiaux, liens parentaux, liens matrimoniaux ou l'exercice d'un droit qui est reconnu par la présente convention ou la Loi.

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, dans ce 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 règles de classement, aux heures de travail, au temps supplémentaire, aux primes, à la retenue syndicale, aux jours chômés et payés à conditions qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé, à la responsabilité civile, aux frais de voyage et déplacement, à la location et prêt de salle, à la santé et sécurité, aux vêtements et uniformes et à l'éducation des adultes.

L'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage a aussi droit, aux dispositions des articles 5-1.00, 5-3.00, 5-6.00 et 5-9.00.

Tout employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus aux présentes dispositions;

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.

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, sauf si elle est en disponibilité en vertu et au sens de sa convention collective ou du document régissant ses conditions de travail.

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne doit pas avoir pour effet de causer de mise à pied ni de réduction de traitement parmi les employés réguliers de la commission.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat accrédité 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 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés. Toute entente écrite entre les parties peut avoir pour effet de modifier la présente entente ou de la compléter.

2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent de temps à autre se rencontrer pour interpréter les dispositions de la présente entente. Telles interprétations, en autant qu'elles soient consignées par écrit et dûment signées, lient non seulement les parties aux présentes, mais également tout tribunal d'arbitrage ainsi que la commission et le syndicat.

2-2.05

Les dispositions du présent article ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la présente convention et le Code du Travail.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRESENTATIONS SYNDICALES

3-1.01 Délégué syndical

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

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

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) employés et 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.

3-1.02 Représentant syndical

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

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

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer 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.

3-1.02 (suite) 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.

3-1.03 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.

3-2.00 REUNIONS DE COMITES CONJOINTS

3-2.01 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.

3-2.02 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.

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

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

3-3.00 LIBERATIONS SYNDICALES

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

- 3-3.02 L'employé ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail et il reprend le poste qu'il détenait à son départ. Cependant, en cas de prolongation d'une libération de douze (12) mois, l'employé reprend son poste si celui-ci est disponible ou un poste équivalent.
- 3-3.03 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins trois (3) jours ouvrables avant la date du 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 vingt (20) jours ouvrables pour l'année. Dans ce cas, la commission accorde une (1) journée d'absence hebdomadaire si les besoins du service le permettent.
- 3-3.04 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins cinq (5) jours ouvrables 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.
- 3-3.05 Dans le cas d'absences accordées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés sont maintenus, sujets à remboursement par le syndicat à la commission du traitement dans tous les cas et du traitement et du coût pour la commission, des avantages sociaux dans le cas d'un employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.01.
- 3-3.06 Le remboursement prévu à la clause 3-3.05 est payé dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.
- 3-3.07 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la présente convention.
- 3-4.00 AFFICHAGE
- 3-4.01 La commission met à la disposition des syndicats des tableaux d'affichage placés en évidence dans ses édifices ou écoles, généralement ceux ou près de ceux utilisés par la commission pour ses propres documents ou près du lieu d'entrée et de sortie des employés.

- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux, un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-5.00 ASSEMBLEES SYNDICALES
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe d'employés visé.
- 3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 3-5.03 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 du syndicat. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.
- 3-5.04 La commission, qui le fait déjà, continue de fournir au syndicat, aux conditions qui pourront de temps à autre être déterminées, un local pour fins de secrétariat. Après entente la commission peut fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat aux conditions qui pourront de temps à autre être déterminées. L'usage d'un tel local peut être retiré pour des raisons de nécessité administrative ou pédagogique, moyennant un préavis écrit de quarante-cinq (45) jours.

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 Tout employé se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet le plus tôt possible mais 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 scolaire. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03 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.

3-6.04 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 du droit d'entrée et les cotisations syndicales ou leur équivalent retenus sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

3-7.00 REGIME SYNDICAL

3-7.01 Les employés membres du syndicat à 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 3-7.03.

3-7.02 L'employé embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03 Le fait d'être refusé, de démissionner, d'être expulsé du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre l'employé et la commission.

3-7.04 Pour fins d'application du présent article, la commission remet à l'employé, embauché après l'entrée en vigueur de la présente convention, une formule d'adhésion au syndicat et d'autorisation de déduction du droit d'entrée, s'il y a lieu, conformes au régime syndical prévu ci-haut. Ledit employé complète ces formules et les remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la présente convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.

3-8.02 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, la classe d'emploi 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 de la présente convention.

3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouveaux employés, autre que les employés temporaires, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
- b) le nom des employés qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) le nom des employés qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone des employés tels que portés à sa connaissance;
- e) la liste des employés qui ont effectué du travail temporaire durant le mois, incluant le poste occupé et la durée.

- 3-8.04 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.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la présente convention.
- 3-8.06 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avise de tout changement.
- 3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des employés qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.08 La commission donne, par écrit au syndicat, les nouvelles échelles de traitement et les taux de traitement uniques ajustés, le cas échéant, par l'application des dispositions prévues au chapitre 6-0.00 de la présente convention.

CHAPITRE 4-0.00 OBJETS ET MECANISMES DE CONSULTATION

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 consultatif appelé "Comité des relations de travail".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et d'au plus trois (3) représentants de la commission.
- 4-1.03 Le comité peut soumettre des recommandations à la commission sur des sujets d'ordre professionnel et sur tout autre sujet qui lui est expressément référé par la présente convention. Copie de toute recommandation est transmise simultanément au syndicat.
- 4-1.04 Le comité des relations de travail est maître de sa régie interne.
- 4-1.05 Le comité peut entendre toute personne-ressource relativement à des situations particulières qui lui sont soumises. Tout employé qui, à la demande de la commission, agit ainsi à titre de personne-ressource pendant ses heures régulières de travail voit son traitement maintenu.

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) la naissance ou l'adoption d'un enfant: les dispositions prévues à l'article 5-4.00 s'appliquent;
- d) le décès de son conjoint*, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint* habitant sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) 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;
- g) 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;
- h) un maximum de trois (3) jours ouvrables 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 peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

- 5-1.02 L'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes d), e) et f) 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 de la résidence 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 vingt (480) kilomètres du lieu de la résidence de l'employé.
- 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 doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'écoles 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.

5-1.06 (suite) 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.

5-1.07 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 scolaire.

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

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

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

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

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

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

5-2.05 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années scolaires de la 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 le groupe d'employés bénéficiaires de tel régime antérieur 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.

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

I Dispositions générales

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

- a) tout employé qui occupe un poste à temps plein, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;

5-3.01
(suite)

- 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 assujetti 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:

- 1) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait 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 deux (2) 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;

- 5-3.14 (suite)
- 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. Telle prestation comprend toute prestation que l'employé peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
 - 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.

5-3.16
(suite)

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.

- 5-3.18 (suite) Toute prime payable par l'employé en vertu des dispositions du présent article est retenue à même la paie de l'employé.
- 5-3.19 Le comité paritaire confie à la partie patronale négociante à l'échelle nationale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.
- 5-3.20 La partie patronale négociante à l'échelle nationale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.
- 5-3.21 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.
- 5-3.22 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

- 5-3.23 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.

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 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.

- 5-3.26 (suite) Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu à la clause 5-3.12 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.
- 5-3.27 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables, en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 5-3.28 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires 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 devenir admissible aux conditions suivantes:
- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - i) que antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;
 - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
 - b) subordonnément au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

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

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

5-3.31
(suite)

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation équivalente à soixante-six et deux tiers ($66 \frac{2}{3}$) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

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

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 bénéficiaire des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe i) 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.

5-3.33
(suite)

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.

Au plus tard 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 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 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.

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, 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.

* 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.

5-3.40 (suite) 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.

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'invalidité.

5-3.43 L'employé qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 ou, selon le cas, jusqu'au 30 juin 1976 ou, selon le cas, jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective antérieure, de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés à celle de ces dates qui lui est applicable, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après cette dite date.

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

5-3.44

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé selon la clause 5-3.43 peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, tels jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31. L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au 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 même s'il n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congé-maladie monnayables selon la clause 5-3.43 au crédit d'un employé ayant trente (30) années d'ancienneté peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour pour fin d'un congé de pré-retraite.

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.

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

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

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

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 congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité.

5-4.07 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:

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

5-4.10
(suite)

- 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.

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.

* 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 c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au (suite) 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.

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:

5-4.13
(suite)

- 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
- 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;

- 5-4.14
(suite)
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé. A moins que le régime de paiement 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
- 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.

5-4.14 d)
(suite)

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;

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.

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

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

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

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

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

5-4.21
(suite)

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

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 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:

5-4.22
(suite)

- 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 (7e) 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.

5-4.30 (suite) 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 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.

5-4.34
(suite)

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 (10e) journée qui suit le jour des élections ou pour toute autre période plus courte située entre ces deux (2) 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 est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES

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

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

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

5-6.03 Aux seules fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, les premiers deux cent quarante deux (242) jours ouvrables d'une ou plusieurs périodes d'invalidité, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois de même que les jours ouvrables compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif.

En aucun cas, il ne peut être compté plus de deux cent quarante deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année scolaire. Cependant, dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante deux (242) jours ouvrables par année scolaire, l'excédent de tels deux cent quarante deux (242) jours ne constitue pas du service actif.

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

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

5-6.04
(suite)

- a) avant le 1er mai de chaque année, la commission après consultation du syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables. Cette durée peut être supérieure à dix (10) jours ouvrables dans la mesure où le syndicat donne son accord. 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;
- d) les vacances des employés sont normalement prises au cours des mois de juillet et août, sous réserve des dispositions qui précèdent;
- e) la commission et le syndicat peuvent convenir des 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.

5-6.05

L'employé doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Cependant, la commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant des modalités différentes.

5-6.06 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-7.00. 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:

- 1- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 2- 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 3- 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4- 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 5- 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6- 25 jours ouvrables de vacances s'il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09 L'employé dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour lui selon le tableau qui suit:

5-6.09
(suite)

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 5-6.10 de la convention 1981-82, a bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel il aurait eu droit par application des alinéas 1 à 6 de la clause 5-6.08, a droit, pour la durée de la présente convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle en vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 2 à 6 inclusivement de la clause 5-6.08.

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

5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

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

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

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

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

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

- 5-7.05 (suite)
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;
 - c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
 - d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de l'employé.

5-7.06 Après consultation du comité des relations de travail, si ce dernier existe, la commission établit, s'il y a lieu, une politique de formation et de perfectionnement applicable à ses employés.

Nonobstant les dispositions qui précèdent, la commission et le syndicat peuvent convenir de former un comité spécifique aux fins d'application des dispositions prévues au présent article.

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 scolaire de la présente convention, à compter de l'année scolaire 1983-84, d'un montant équivalent à vingt-quatre dollars (24\$) par employé de soutien à temps plein ou l'équivalent. Ce montant est calculé au début de chaque année scolaire.

Les montants non utilisés pour une année scolaire, 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:

- 5-8.02 (suite)
- a) L'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
 - b) qu'il n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
 - c) qu'il cède à la commission, jusqu'à concurrence du montant de la perte ou du dommage assumé par elle, ses droits de recours contre les tiers et signe tous les documents requis par la commission à cette fin.

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

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

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

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

Le présent article s'applique 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 5-3.23 et d'assurance-maladie décrit à la clause 5-3.24.

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 de travail eu égard à ses 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

- 5-9.05 (suite) 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.
- 5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU TEMPS PARTIEL
- 5-10.01 La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- 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 conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ. Il 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 peut reprendre son poste si celui-ci est occupé par un employé temporaire ou un poste équivalent conformément aux dispositions afférentes aux mouvements de personnel.
- Cependant, lorsque le congé est pour une durée de quatre (4) mois consécutifs ou moins, à l'intérieur de la même année scolaire, l'employé est réintégré dans son ancien poste.
- 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.
- 5-10.07 La commission ne peut refuser un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel à un employé si cela a pour effet de permettre à la commission d'utiliser un employé en disponibilité.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois lors 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 classe d'emplois apparaissant à l'annexe I de la présente convention.
- 6-1.03 Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel ou reclassement 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. Par la suite, il est informé de toute modification de ses fonctions.

Modification dans les fonctions

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

6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à un tel grief, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé et celles prévues au plan.

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

a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emplois de ladite compensation aux fins d'application de la clause 6-1.07;

b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de l'employé concerné et ce, dans le secteur public et para-public.

6-1.10 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 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.

6-1.11 Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et que le traitement n'a pas été déterminé, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe ledit poste.

- 6-1.12 Suite à l'application de la clause 6-1.08 ou suite à la création d'une nouvelle classe selon la clause 6-1.10 selon le cas, si la commission décide de maintenir le poste ainsi modifié, l'employé est automatiquement reclassé dans la nouvelle classe d'emplois.

Création de nouvelles classes ou modification d'attributions ou qualifications

- 6-1.13 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 le secteur public et parapublic.

- 6-1.14 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans le secteur public et para public, pour des emplois comparables.

- 6-1.15 Arbitrage

Pour les fins des clauses 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.02, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la présente convention, par une 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 apparait 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".

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

6-2.00 DETERMINATION DE L'ECHELON

A l'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 (1) 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 (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.

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

L'employé touché par cette mesure ne peut récupérer l'échelon ainsi perdu. De plus, l'expérience acquise pendant la période du 1er janvier au 31 décembre 1983 ne peut être considérée dans toute détermination ultérieure d'échelon.

6-2.08 Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un employé 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 promotion 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:

6-2.15 a)
(suite)

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 (2) premiers échelons de la nouvelle classe, à défaut de quoi il se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si telle augmentation a pour effet de porter l'employé promu à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, le taux de traitement de l'employé est celui du dernier échelon de l'échelle et la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire.

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

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

1) 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 (1/3) de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emplois à laquelle il est promu. 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.

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:
- 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 (2) ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emplois ou à un poste d'une classe d'emplois équivalente, il reçoit alors le même traitement qu'il aurait reçu s'il n'avait pas été rétrogradé.

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

6-2.18 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.

6-4.00 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
(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 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%.

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

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1984 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%.

6-4.02

Epoque de majoration

La majoration des taux et échelles de traitements 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.

(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.

6-4.03

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;
- 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 applicables pour l'ensemble de son personnel administratif.

- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 L'employé qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission 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'une automobile 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 VERSEMENT DE LA PAIE

- 6-6.01 La paie des employés leur est versée par chèque à tous les deux (2) jeudis à compter du deuxième jeudi qui suit le 1er juillet de chaque année. De plus une paie est remise aux employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 6-6.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:
- a) le traitement brut et le traitement net;
 - b) la cotisation syndicale;
 - c) les retenues pour fins d'impôt;
 - d) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;

- 6-6.02 (suite)
- e) les cotisations au régime, des rentes du Québec;
 - f) la cotisation d'assurance-chômage;
 - g) la période concernée;
 - h) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
 - i) le cumulatif de ses gains et de certaines déductions et tout autre renseignement, en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.
- 6-6.03 Dans le cas où, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission opère un système différent, la commission peut maintenir ledit système en vigueur ou adopter le système prévu aux clauses précédentes après consultation avec le syndicat.
- 6-6.04 Avant de réclamer d'un employé des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec l'employé et le syndicat sur les modes de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement?
- 6-6.05 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.).
- 6-6.06 La commission remet à l'employé, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
- La commission remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.
- 6-6.07 La commission indique sur les formules "T-4" et "TP-4" le total des montants prélevés à titre de retenue syndicale.

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

7-1.00 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.

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'emploi différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.05, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.03 I Poste à temps partiel

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

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:

- 7-1.03 (suite)
- a) elle comble le poste en en y affectant 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 7-3.18 dans la mesure où l'employé possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission. Si plus d'un employé possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission pour combler le poste, la commission procède selon l'ordre d'ancienneté;
 - b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), elle comble le poste en y affectant un de ses employés en disponibilité de la même catégorie ou, s'il en est, de la même sous-catégorie 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 à l'ensemble de son personnel couvert par la convention (y compris aux employés de soutien en disponibilité couvert ou non par la convention), par affichage d'au moins dix (10) jours ouvrables, et elle s'adresse simultanément au Bureau provincial de relocalisation lequel peut lui référer un employé de soutien en disponibilité d'une autre commission du réseau scolaire protestant. Copie de l'avis d'affichage est transmise simultanément au syndicat. Si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et

7-1.03 c)
(suite)

- exigences requises, le poste est accordé à celui qui possède le plus d'ancienneté. A cette fin et malgré l'article 8-1.00, l'ancienneté d'un employé référé par le Bureau provincial de relocalisation est celle que cet employé possède à sa commission d'origine. Toutefois, un tel mouvement ne peut constituer une promotion pour l'employé référé par le Bureau provincial de relocalisation.
- d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), elle comble le poste en choisissant parmi ses employés en disponibilité, autres que ceux couverts par la présente convention, à la condition qu'ils possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par elle. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion;
 - e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission s'adresse au Bureau provincial de relocalisation, lequel peut lui référer un employé de soutien en disponibilité d'un autre employeur du secteur de l'éducation;
 - f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission rappelle au travail, selon l'ordre d'ancienneté, l'employé régulier non permanent qu'elle a mis à pied, dans la mesure où tel employé possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission;
 - g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission choisit celui qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois 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;
 - h) 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 c) de la clause 7-1.03 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, 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.

7-1.07 Par exception aux dispositions du paragraphe c) 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

- 7-1.07 (suite) 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 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.
- 7-1.09 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 du premier jour de son affectation temporaire.
- Lorsque cesse une telle affectation, l'employé retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation temporaire.
- 7-1.10 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.
- Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste.
- 7-1.11 L'employé affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

7-1.12

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance temporaire est d'au moins dix (10) jours ouvrables, elle doit utiliser pour combler cette vacance temporaire un employé en disponibilité à la commission qui possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission. A 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 autres exigences déterminées par elle. Telle offre n'est faite qu'aux employés pour qui telle affectation constituerait une promotion.

Si aucun employé n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner l'employé de son choix.

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

Cependant, la commission peut toujours utiliser un ou plusieurs de ses employés en disponibilité, couverts ou non par la convention, de même qu'un ou plusieurs employés en disponibilité d'un autre employeur du secteur public ou parapublic, aux fins d'accomplir les tâches et fonctions d'un poste temporairement vacant et ce tant et aussi longtemps que la commission décide de ne pas combler temporairement ce poste selon la procédure décrite aux paragraphes ci-haut.

7-1.13

Mutation

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

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

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

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 L'employé dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, s'il est mis à pied ou mis en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste en cours d'année ou lors de la reprise normale des activités, il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00. De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 Après consultation avec le syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites. Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de telle mise à pied avant le 31 mai et l'avis des dispositions prévues à la clause 7-2.03. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.03 Sous réserve de l'obligation de la commission d'utiliser prioritairement un employé en disponibilité, tout employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficiaire de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, et ce dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.02. Il doit en outre posséder les qualifications requises. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.

7-2.04 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, il est convenu que l'employé reprend son poste régulier au terme de la période de mise à pied temporaire, telle qu'établie à la clause 7-2.02.

7-2.05 En outre, un tel employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas trois (3) mois, est couvert par les dispositions suivantes:

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

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 peut assigner à d'autres employés les tâches et fonctions d'un poste qui est aboli.

7-3.02 La commission ne peut effectuer de réduction de personnel qu'une fois par année scolaire, à une date qu'elle détermine.

7-3.03 Toutefois, la commission peut exceptionnellement effectuer des réductions de personnel à d'autres dates pour satisfaire à des impératifs majeurs spécifiques.

7-3.04 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.

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 de la clause 7-1.03;

7-3.05 b)
(suite)

- 2) à défaut, il peut déplacer l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un poste de sa classe d'emplois pour lequel il possède les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, et ce dernier est mis à pied;
 - 3) 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, il déplace l'employé qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein de sa classe d'emplois;
 - 3) 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.
 - 4) à défaut, il déplace l'employé non permanent qui possède le moins d'ancienneté dans un poste à temps plein dans une autre classe d'emplois de sa catégorie, ou, s'il en est, de sa sous-catégorie de classe 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", "Emploi de soutien administratif", "Sous-catégorie des emplois d'ouvrier qualifié", "Sous-catégorie des emplois d'entretien et de services").
 - 5) à défaut, il est mis en disponibilité.

7-3.06 L'employé déplacé en vertu du paragraphe c) de la clause 7-3.05 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 de la clause 7-1.03;
 - 2) à défaut, il est mis à pied;
- c) s'il s'agit d'un employé régulier permanent, il bénéficie des dispositions du paragraphe c) de la clause 7-3.05.

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

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

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.

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.

7-3.09 (suite) En aucun cas un employé régulier permanent ne peut refuser un poste situé en deça d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, par le plus court chemin public carrossable, de son lieu 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.

7-3.10 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.

7-3.11 Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) Préretraite

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

- 1- ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximale d'une année. Pendant son congé l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la 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;

7-3.11 A)
(suite)

- 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 peut accorder 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 peut également accorder une prime de séparation à l'employé régulier permanent mis en disponibilité qui choisit de démissionner. Dans ce cas, l'employé en disponibilité qui démissionne perd sa permanence.

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

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

C) Transfert de la permanence

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

7-3.11
(suite)

D) Relocalisation

Un employé en disponibilité chez un employeur du secteur de l'éducation référé par le Bureau provincial de relocalisation peut, dans les quatre vingt dix (90) jours qui suivent la date annuelle d'abolition de poste, déplacer en tout temps 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 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) l'employé concerné et la commission signent le contrat approprié et prévu à l'annexe VI.

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:

7-3.11 F)
(suite)

- 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 trois (3) ans;
- 3) l'octroi de la retraite anticipée est du ressort exclusif de la commission.

7-3.12 (Protocole) Bureau provincial de relocalisation

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

Le Bureau fait parvenir mensuellement à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé de postes à combler par voie d'embauchage dans les commissions de même qu'un relevé des employés en disponibilité ou mis à pied pour surplus et inscrits sur les listes du bureau.

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, ou chez un autre employeur du secteur de l'éducation, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail où il était affecté au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises par le plan de classification et répond aux autres exigences déterminées par la commission ou le collège en cause 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. 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.

7-3.13 a)
(suite)

Le défaut d'accepter une telle offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part. 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, bénéficiant, le cas échéant, des dispositions de la clause 7-3.18.

- 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 au-delà de cinquante (50) kilomètres, par le plus court chemin public carrossable, 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;

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

7-3.13-
(suite)

- 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;
- 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 régulier non permanent ayant complété au moins une année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une réduction de personnel, 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;
- i) la date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause;

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

7-3.13
(suite)

j) 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;

k) 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;

l) l'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur de l'éducation lorsque le Bureau provincial de relocalisation lui en fait la demande.

Obligation 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.

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 (1) année de service actif et qu'elle met à pied.

7-3.15

Durant l'année scolaire précédant une fusion, (y compris la disparition d'une commission scolaire au profit d'une ou plusieurs autres commissions scolaires), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des

7-3.15
(suite)

mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents si la cause de cette réduction provient de telle fusion, annexion ou restructuration. Toutefois, pendant telle année scolaire précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission peut procéder à une réduction de personnel que si la cause de cette réduction est étrangère à la fusion, à l'annexion ou à la restructuration.

Cependant, à compter de l'année scolaire de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel 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 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

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

7-3.18 c)
(suite)

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 concernant l'entretien ménager, la commission s'engage à mettre un terme audit contrat, à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces employés en disponibilité en remplacement du sous-traitant.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL ET AVANTAGES SOCIAUX

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 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.

8-1.02 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;

- 8-1.02 (suite)
- f) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activité syndicale, sous réserve que s'il applique sur un poste vacant pendant son congé et qu'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;
 - g) lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur tel que prévu à l'article 7-2.00;
 - h) pendant la période que dure un congé de maternité ainsi que pendant toute prolongation dudit congé;
 - i) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.
- 8-1.03 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 vingtquatre (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.
- 8-1.04 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 8-1.03;
 - 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.

- 8-1.05 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.
- 8-1.06 La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou écoles ou la transmet à chaque employé.
- 8-1.07 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.
- 8-1.08 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.09 Les procédures prévues aux clauses 8-1.05 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.10 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.
- 8-1.11 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL
- 8-2.01 Personnel de soutien technique et administratif
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 Nonobstant la clause 8-2.01 pour certaines classes d'emplois la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet à la clause 8-2.05 ou à la clause 8-2.06. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

- 8-2.03 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01.
- 8-2.04 L'employé a droit à quinze (15) minutes de repos payés, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.05 La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 8-2.06 Les horaires de travail peuvent être modifiés par la commission si des besoins rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours.
- 8-2.07 Dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur au moment de la signature de la convention collective antérieure aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.
- 8-3.00 TEMPS 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 conformément à l'article 8-2.00, 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 (200 p. 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 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 à moins que l'employé ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé par écrit de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02 Sauf dans le cas d'un congédiement basé sur une question de mœurs 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 peut être accompagné d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est également transmise au syndicat dans les mêmes délais.

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

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

8-4.03 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 quarante-huit (48) 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 simultanément transmise au syndicat.

8-4.04 Tout employé peut, après avoir pris rendezvous, 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.

- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté des employés. Pendant cette absence, l'employé maintient ses contributions aux différents régimes contributaires 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 passée 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 sur demande écrite de l'employé concerné.
- 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 aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modifications 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 la totalité des primes.

8-5.00 SANTE ET SECURITE

8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé 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 collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates.

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 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.

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. b) 2ième étape
(suite)

En cas de réponse écrite 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, à moins d'une entente écrite du contraire. Le défaut de se conformer aux délais prévus au présent article rend le grief nul, non valide et illégal aux fins de la 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, dans le délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner avis à cet effet, par écrit, auquel est jointe une copie du grief, au premier président, sous pli recommandé. Copie de cet avis doit être transmise en même temps à la commission. Lors d'une suspension du service postal, les avis prévus ci-haut sont envoyés par télégramme et, à la fin de celle-ci, 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, Place d'Youville,
Bureau 230, Québec, Qué.
G1R 3P7

9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un tribunal d'arbitrage présidé, pour la durée de la présente convention, par une personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme président d'un tribunal d'arbitrage.

9-2.03 Le tribunal d'arbitrage, à qui est référé un grief, est 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 nommé sont réputés habiles à siéger.

9-2.04 Dès sa nomination, chaque président prête serment ou s'engage sur l'honneur, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la présente convention.

Le président reçoit, avant chaque arbitrage, le serment ou l'engagement sur leur honneur des autres membres du tribunal d'arbitrage.

- 9-2.05 Le greffe enregistre l'avis d'arbitrage et en accuse réception sans délai, au syndicat; une copie de cet accusé de réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées à la commission, aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l'A.C.S.P.Q. et au Ministère.
- 9-2.06 Le premier président dresse le rôle mensuel des arbitrages, nommé, à même la liste prévue à la clause 9-2.02, un président pour chaque tribunal d'arbitrage. Les parties négociantes à l'échelle nationale communiquent au greffier le nom d'un arbitre de leur choix, dans les quinze (15) jours de la fixation du (ou des) grief(s) au rôle mensuel d'arbitrage.
- 9-2.07 Lors de la confection du rôle mensuel d'arbitrage, le premier président fixe l'heure, la date et le lieu des séances, en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.
- Pour toute séance subséquente d'audition, le président en fixe l'heure, la date et le lieu.
- 9-2.08 Le greffe avise les membres du tribunal d'arbitrage, les parties au grief, les parties négociantes à l'échelle nationale, l'A.C.S.P.Q. et le Ministère.
- 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.
- 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 intervenir et faire au tribunal d'arbitrage toute représentation qu'ils jugent appropriée ou pertinente.
- 9-2.13 Les séances du tribunal d'arbitrage sont publiques. Le tribunal d'arbitrage peut toutefois de son chef ou à la demande d'une des parties, ordonner le huis clos.

9-2.14 Le président du tribunal d'arbitrage peut délibérer en l'absence d'un arbitre, à condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins dix (10) jours au préalable.

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 les parties négociantes à l'échelle nationale, 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 et signée par les membres qui y concourent. Tout membre dissident peut faire un rapport distinct, total ou partiel. La sentence 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 se charge de recueillir les signatures des deux (2) autres membres.

Le greffe en fait parvenir une copie aux parties concernées et aux parties négociantes à l'échelle nationale, à l'A.C.S.P.Q. et au Ministère, et deux (2) copies au greffe du bureau du Commissaire général du tribunal 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 ses décisions sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la présente convention.
- 9-2.19 Le tribunal d'arbitrage, éventuellement chargé d'adjuger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toutes compensations doivent 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 Le plaignant et les représentants 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.
- 9-2.23 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.
- 9-2.24 Le président communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant du tribunal d'arbitrage ou des parties en cause.
- 9-2.25 Cependant, à la demande de la commission et du syndicat, les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent convenir, lors de la confection du rôle, de référer un grief à un arbitre unique choisi parmi les personnes mentionnées à la clause 9-2.02.

9-2.25 Dans ce cas, l'arbitre nommé doit entendre le grief de toute ur-
(suite) gence et rendre sentence dans les quinze (15) jours de la fin de
l'audition.

Telle sentence est motivée et ne peut servir de précédent.

Les autres paragraphes du présent article s'appliquent mutatis
mutandis en autant qu'ils sont applicables, sauf à la clause
9-2.12.

9-3.00 MESENTENTE

9-3.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.14, qui peut
survenir au cours de la présente convention, est référée au Co-
mité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 EDUCATION DES ADULTES

10-1.00 EDUCATION DES ADULTES

10-1.01 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 de ses heures régulières de travail;
- b) à la personne qui n'étant pas un employé régulier de la commission est embauchée par la commission pour y travailler exclusivement.

10-1.02 Leur rémunération est établie comme suit:

1. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois du personnel de soutien technique et administrative: il reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire moyen (taux minimum de l'échelle plus taux maximum de l'échelle (la somme étant divisée par deux (2))) prévu à l'échelle correspondant à la classe d'emplois, concernée, ledit taux majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances;
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 quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu en 1;
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 La commission peut utiliser un ou plusieurs de ses employés en disponibilité, couvert ou non par la présente convention, de même qu'un ou plusieurs employés en disponibilité d'un autre employeur du secteur public ou parapublic, aux fins d'accomplir des tâches relevant de l'éducation des adultes. Aucune rémunération additionnelle ne découle de l'application de la présente clause.

10-1.04 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 des 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.

10-1.05 Sous réserve de la clause 10-1.03, la priorité est accordée aux employés, couverts par la présente convention, qui possèdent les exigences requises pour le poste.

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

- 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 le total des heures de travail hebdomadaires de l'employé en vertu de son horaire régulier de travail et dans le cadre des cours d'éducation aux adultes excède quaranté-quatre (44) heures par semaine.

- 10-1.06 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.
- 10-1.07 La réclamation, dûment signée par l'employé et approuvée par la commission 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.
- 10-1.08 Lorsqu'un employé est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation aux adultes, les dispositions de l'article "Location et prêts de salles" s'appliquent.

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

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-2.01 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 l'entente;
 - 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 ou 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.
- 11-3.02 Toutes les clauses de la présente convention auxquelles est ajoutée la mention "Protocole" sont incluses dans le texte de la présente convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions collectives dans le secteur éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la présente convention.
- 11-3.03 La partie patronale négociante à l'échelle nationale, l'A.C.S.P.Q. et le Ministère, conviennent que, dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la présente convention. l'A.C.S.P.Q. et le Ministère prennent à leur charge toutes telles obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.
- 11-4.00 ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE CONVENTION
- 11-4.01 La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 1983 et n'a pas d'effet rétroactif.
- 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 l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

- 11-4.04 A moins de stipulation expresse ou contraire, la présente convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-5.00 ANNEXES
- 11-5.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 11-6.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION
- 11-6.01 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.
- 11-6.02 La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les employés et syndicats concernés.

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 cette période et ces classes d'emplois au document sessionnel no 650 visé par 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 cette période et ces classes d'emplois à la section III.

SECTION II - INDEX

I- LES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE Page

Sous-catégorie des emplois de soutien technique

Technicien en documentation.....	121
Infirmier.....	122
Technicien de l'aide sociale.....	123
Technicien en administration.....	123
Technicien en arts graphiques.....	123
Technicien en audio-visuel.....	121
Technicien en écriture Braille.....	121
Technicien en éducation spécialisée.....	124
Technicien en électronique.....	123
Technicien en formation professionnelle.....	123
Technicien en génie civil.....	123
Technicien en gestion alimentaire.....	124
Technicien en informatique.....	125
Technicien en informatique classe principale.....	125
Technicien en loisirs.....	121
Technicien en organisation scolaire.....	123
Technicien en psychométrie.....	121
Technicien en transport scolaire.....	123
Technicien de travaux pratiques.....	123

Sous-catégorie des emplois de soutien para-technique

Aide-médical.....	126
Appariteur.....	127
Dessinateur.....	127
Inspecteur en transport scolaire.....	128
Opérateur de duplicateur offset.....	128
Opérateur de duplicateur offset classe principale.....	129
Opérateur en informatique classe II.....	129
Opérateur en informatique classe I.....	130
Opérateur en informatique classe principale.....	130
Photographe.....	131
Relieur.....	131
Surveillant d'élèves.....	132
Surveillant-sauveteur.....	132

II- <u>LES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	<u>Page</u>
Acheteur.....	132
Agent de bureau classe II.....	133
Agent de bureau classe I.....	133
Agent de bureau classe principale.....	132
Auxiliaire de bureau.....	133
Auxiliaire en informatique.....	134
Auxiliaire en informatique classe principale.....	134
Magasinier classe II.....	134
Magasinier classe I.....	135
Magasinier classe principale.....	135
Secrétaire.....	136
Secrétaire d'école senior.....	136
Secrétaire de direction.....	136
Téléphoniste.....	137

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

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
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>ECHELON</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>ECHELON</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>ECHELON</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>ECHELÓN</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>ECHELÓN</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>ECHELON</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>ECHELON</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

II- 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>ECHELON</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>ECHELON</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>ECHELON</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

<u>ECHELON</u>	<u>TAUX</u> <u>83-04-02</u> \$
01	8,15
02	8,40
03	8,69
04	8,93

CLASSE: Responsable des services de garde en milieu scolaire

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

CLASSE: Préposé aux services de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

<u>ECHELON</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.

Tous les frais prévus à la présente annexe sont remboursés par la commission conformément aux dispositions de la présente annexe.

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.

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 (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne rembourse 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.
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)

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.

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 rembourse la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.
9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:
- a) les frais réels de courtage sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente et du compte d'honoraires de l'agent;
 - 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, s'il y a lieu;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, s'il y a lieu.

Annexe II (suite)

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. 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 à l'employé les frais de séjour pour lui et sa famille, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission, normalement pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
12. Si le déménagement est retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la famille de l'employé marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission rembourse les frais de transport de l'employé pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
13. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions de la présente clause 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 rembourse, 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 (2) 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)

14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

Objet: 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.

ANNEXE IV

Objet: Classement de certains employés

La présente annexe 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 ces cas, la commission transmet à l'employé, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, un avis confirmant la classe d'emplois et l'échelon qu'il détient et en fait parvenir simultanément 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 correspondant à une classe d'emplois différente, bénéficie des dispositions prévues à la clause 6-1.07 qui s'appliquent "mutatis mutandis".

Dans le cas d'arbitrage, les clauses 6-1.15 et 6-1.16 s'appliquent.

Dans aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant le 1er janvier 1983 pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1982.

Les règles de classement énoncées à la présente convention sont seules à s'appliquer.

ANNEXE V

Objet: Formation du comité paritaire

Aux fins d'application de la clause 5-3.09 de la présente convention collective, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former un comité paritaire composé de deux (2) personnes.

Ce comité s'engage à demander un regroupement avec le comité F.T.Q.; en vertu de la clause 5-3.13 et d'opérer par la suite comme un seul comité paritaire jusqu'à l'expiration de la présente convention.

ANNEXE VI

L'employé et la commission qui conviennent d'un congé sabbatique completent et signent le contrat qui suit:

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRES APPELEE LA COMMISSION

ET

NOM: _____ PRENOM: _____

ADRESSE: _____

CI-APRES APPELE L'EMPLOYE

ANNEXE VI

(suite)

OBJET: Congé sabbatique à traitement différé.

I. Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le _____ et se termine le _____.

Il peut se terminer à une date différente dans les circonstances et selon les modalités prévues aux articles V à XI des présentes.

II. Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une (1) année, soit du _____ au _____.

Au retour du congé, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention collective, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

III. Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé reçoit _____ % du traitement auquel il aurait droit en vertu de la convention collective applicable.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la cédule I des présentes.)

IV- AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du présent contrat, l'employé bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des avantages suivants:

- Assurance-vie;
- Assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part;
- Accumulation des congés-maladie monnayés, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel il a droit en vertu de l'article III ci-haut;
- Accumulation de l'ancienneté;
- Accumulation de l'expérience.

ANNEXE VI
(suite)

- b) Pendant le congé sabbatique, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à sa convention collective. Pendant chacune des autres années du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.

V. Retraite, désistement ou démission de l'employé

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de l'employé, le présent contrat prend fin à la date de l'évènement, aux conditions ci-après décrites.

- A) L'employé a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

L'employé rembourse* à la commission le montant reçu pendant le congé selon les pourcentages prévus à la cédule II des présentes, et ce sans intérêt. Ces pourcentages devront toutefois être ajustés pour tenir compte, le cas échéant, de la période exacte d'exécution du contrat.

- B) L'employé n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

* La commission et l'employé peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

ANNEXE VI

(suite)

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention applicable s'il n'avait pas signé ledit contrat et le traitement reçu en vertu des présentes, et ce sans intérêt.

C) Le congé sabbatique est en cours.

Le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante:

Montant reçu par l'employé durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de l'employé en application du présent contrat (article III). Si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé; si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission.

VI. Congédiement de l'employé

Advenant le congédiement de l'employé, le présent contrat prend fin à la date effective de l'évènement. Les conditions prévues aux paragraphes A), B) ou C) de l'article V s'appliquent alors.

VII. Congé sans traitement

Pendant la durée du présent contrat, l'employé n'a droit à aucun congé sans traitement sauf ceux accordés obligatoirement en vertu de la convention collective applicable. Dans ce cas, le présent contrat prend fin à la date du début du congé sans traitement.

Les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis.

VIII Mise en disponibilité de l'employé

Dans le cas où l'employé est mis en disponibilité, le présent contrat prend fin à la date effective de la mise en disponibilité et les dispositions de l'article V s'appliquent mutatis mutandis. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission en application dudit article V.

ANNEXE VI

(suite)

IX. Décès de l'employé

Advenant le décès de l'employé pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'évènement et les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission en application dudit article V.

X. Invalidité

A) L'employé reçoit un pourcentage de la prestation d'assurance-salaire à laquelle il a droit en vertu de la convention collective applicable égal au pourcentage du traitement qu'il reçoit en vertu de l'article III du présent contrat.

B) L'invalidité survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique.

Dans ce cas, l'employé choisit:

i) soit de reporter le congé sabbatique à un autre moment où il ne sera plus invalide;

ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V.

C) L'invalidité dure plus de deux (2) ans.

A la fin de ces deux (2) années, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article V s'appliquent mutatis mutandis. Toutefois, la commission n'effectue aucune réclamation d'argent, si l'employé doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI. Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines)

A) Le congé survient en cours du congé sabbatique.

Le congé sabbatique est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption prévu à la convention collective applicable et est extensionné d'autant après la fin de ce congé; de plus, le contrat

ANNEXE VI
(suite)

est aussi extensionné d'autant. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- B) Le congé survient avant et se termine avant le congé sabbatique ou survient après le congé sabbatique.

Le contrat est interrompu le temps du congé de maternité ou d'adoption et est extensionné d'autant après son terme. Pendant l'interruption, les dispositions de la convention collective applicables pour le congé de maternité ou d'adoption s'appliquent.

- C) Le congé survient avant le congé sabbatique et se continue au moment où débute le congé sabbatique.

Dans ce cas, l'employé choisit:

- i) soit de reporter le congé sabbatique à un autre moment;
- ii) soit de mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B) de l'article V.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____ e
jour du mois de _____ 198__.

Pour la commission scolaire

L'employé

C.C.: Syndicat.

CEDULE I

POURCENTAGES

Si le contrat est de deux (2) ans, le pourcentage est de cinquante (50) p. cent du traitement.

Si le contrat est de trois (3) ans, le pourcentage est de soixante-six et deux tiers (66 2/3) p. cent du traitement.

Si le contrat est de quatre (4) ans, le pourcentage est de soixante-quinze (75) p. cent du traitement.

Si le contrat est de cinq (5) ans, le pourcentage est de quatre-vingts (80) p. cent du traitement.

CEDULE II

REMBOURSEMENT.

A) Pour un contrat de cinq (5) ans

Après un (1) an d'exécution du contrat: cent (100) p. cent du montant reçu.

Après deux (2) ans d'exécution du contrat: soixante-quinze (75) p. cent du montant reçu.

Après trois (3) ans d'exécution du contrat: cinquante (50) p. cent du montant reçu.

Après quatre (4) ans d'exécution du contrat: vingt-cinq (25) p. cent du montant reçu.

B) Pour un contrat de quatre (4) ans

Après un (1) an d'exécution du contrat: cent (100) p. cent du montant reçu.

Après deux (2) ans d'exécution du contrat: soixante-six et deux tiers (66 $\frac{2}{3}$) p. cent du montant reçu.

Après trois (3) ans d'exécution du contrat: trente-trois et un tiers (33 $\frac{1}{3}$) p. cent du montant reçu.

C) Pour un contrat de trois (3) ans

Après un (1) an d'exécution du contrat: cent (100) p. cent du montant reçu.

Après deux (2) ans d'exécution du contrat: trente-trois et un tiers (33 $\frac{1}{3}$) p. cent du montant reçu.

D) Pour un contrat de deux (2) ans

Après un (1) an d'exécution du contrat: cent (100) p. cent du montant reçu.

ANNEXE VII

La commission, l'employé et un organisme communautaire peuvent convenir que la commission prêtera les services de l'employé régulier permanent à l'organisme communautaire si cette mesure permet de réduire le nombre d'employés en disponibilité. Dans un tel cas les parties complètent et signent le contrat qui suit:

CONTRAT CONCERNANT UN PRET DE SERVICE ENTRE LA COMMISSION SCOLAIRE, L'EMPLOYE ET L'ORGANISME COMMUNAUTAIRE.

1. Les services de l'employé sont retenus par l'organisme pour les fins du présent contrat pour la période s'étendant du _____ 198 _____ au _____ 198 _____.
2. L'employé bénéficie, pour la durée de ce contrat, d'un congé avec traitement, le tout selon les modalités de versement prévues dans sa commission.
3. L'employé accepte que les dispositions concernant les jours chômés et payés, la journée de travail, l'horaire de travail, les vacances et le temps supplémentaire à lui être appliquées durant la période couverte par le présent contrat soient celles prévues au sein de l'organisme pour le groupe d'employés auquel il est assimilé. Si l'employé doit effectuer du temps supplémentaire, le coût en est à la charge de l'organisme.
4. L'employé a droit, pour la durée de ce contrat, aux avantages dont il jouirait en vertu de sa convention collective s'il était réellement en fonction à sa commission, pourvu qu'ils soient compatibles avec ses nouvelles conditions de travail et les dispositions de ce contrat.

Dispositions de concordance:

- a) Dans le cas où, pendant la période du prêt de service, le nombre de jours chômés et payés accordés par l'organisme est inférieur à celui auquel l'employé a droit en vertu de sa convention collective, la commission paie à ce dernier les jours chômés et payés ainsi perdus selon les dispositions de la convention collective.

ANNEXE VII
(suite)

- b) Dans le cas où l'employé, par l'effet du présent contrat, ne peut utiliser tous les jours de vacances prévus pour lui à sa convention collective, les jours de vacances ainsi perdus lui sont remis à son retour en service auprès de la commission conformément à la convention collective.
- 5. Pour la durée de ce contrat prévue à l'article 1., l'organisme rembourse mensuellement à la commission cinquante (50) p. cent du traitement de l'employé incluant, s'il y a lieu, les primes pour disparités régionales selon la facturation effectuée mensuellement par la commission scolaire.
- 6. A défaut par l'organisme de payer les montants indiqués à l'article 5. dans les délais impartis, le présent contrat est annulé automatiquement et l'employé revient au service de la commission.
- 7. Une des parties peut mettre fin au présent contrat sur préavis écrit de dix (10) jours aux deux (2) autres parties.
- 8. Au retour de l'employé à la commission, l'employé reprend son poste. Si son poste a été aboli ou s'il a été déplacé conformément à la convention collective, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été en service.
- 9. Le présent contrat peut être extensionné par accord entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce _____ e
jour du mois de _____ 198_____.

Pour la commission scolaire _____

Pour l'organisme _____
(nom)

(adresse)

L'employé _____

C.C.: Syndicat.

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'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. Désexualisation

Les tableaux des taux de primes des annexes 1 et 1.1. sont modifiés pour établir un seul taux pour les deux sexes.

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 bénéficiaires

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'Éducation, 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);
- 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 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.

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).