

année 75-76

# ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

D'UNE  
PART

LA QUÉBEC ASSOCIATION OF PROTESTANT SCHOOL  
BOARDS POUR LE COMPTE DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES POUR  
PROTESTANTS DU QUÉBEC  
ET  
LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION

et

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX  
ET SCOLAIRES DU QUÉBEC (F.E.M.S.Q.) POUR LE  
COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES  
POUR PROTESTANTS DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

D'AUTRE  
PART

DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS  
DE L'ARTICLE 10 DU CHAPITRE 8  
DES LOIS DE 1974 (LOI 95).



\* 0 5 0 4 \*

CENTRE DE DOCUMENTATION

D. G. P. R.

1975  
1979

# ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

D'UNE  
PART

LA QUÉBEC ASSOCIATION OF PROTESTANT SCHOOL  
BOARDS POUR LE COMPTE DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES POUR  
PROTESTANTS DU QUÉBEC  
ET  
LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION

et

D'AUTRE  
PART

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX  
ET SCOLAIRES DU QUÉBEC (F.E.M.S.Q.) POUR LE  
COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS  
SCOLAIRES ET COMMISSIONS RÉGIONALES  
POUR PROTESTANTS DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

DANS LE CADRE DES DISPOSITIONS  
DE L'ARTICLE 10 DU CHAPITRE 8  
DES LOIS DE 1974 (LOI 95).



1975  
1979

## TABLE DES MATIERES

CHAPITRE 1	BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS .....	1
1-1.00	But de la convention .....	1
1-2.00	Définitions .....	1
1-3.00	Pratiques interdites .....	5
CHAPITRE 2	CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE .....	6
2-1.00	Champ d'application .....	6
2-2.00	Reconnaissance .....	7
CHAPITRE 3	PREROGATIVES SYNDICALES .....	8
3-1.00	Représentations syndicales .....	8
3-2.00	Réunion de comités conjoints .....	9
3-3.00	Libérations syndicales .....	9
3-4.00	Affichage .....	10
3-5.00	Assemblées syndicales .....	10
3-6.00	Retenue syndicale .....	11
3-7.00	Régime syndical .....	12
3-8.00	Documentation .....	12
CHAPITRE 4	COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES .....	14
4-1.00	Comité de relations professionnelles .....	14
CHAPITRE 5	SECURITE SOCIALE .....	15
5-1.00	Congés sociaux .....	15
5-2.00	Congés chômés et payés .....	16
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire .....	18
5-4.00	Congé de maternité .....	32
5-5.00	Participation aux affaires publiques .....	33
5-6.00	Vacances .....	34
5-7.00	Formation et perfectionnement .....	37
5-8.00	Responsabilité civile .....	38
5-9.00	Accidents du travail .....	39
CHAPITRE 6	REMUNERATION .....	41
6-1.00	Règles de classement .....	41
6-2.00	Détermination de l'échelon .....	45
6-3.00	Traitement .....	48
6-4.00	Clause d'indexation .....	51
6-4.00A	Frais de voyage et de déplacement .....	53
6-5.00	Primes .....	54
6-6.00	Primes d'éloignement et d'isolement .....	57

6-6.00A	Location et prêt de salles .....	58
6-7.00	Versement de la paie .....	59
6-8.00	Congé sans traitement .....	60
CHAPITRE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL .....		62
7-1.00	Postes vacants .....	62
7-2.00	Mise à pied temporaire .....	65
7-3.00	Priorité - Sécurité d'emploi .....	66
7-4.00	Incapacité partielle .....	73
7-5.00	Travail à forfait .....	73
CHAPITRE 8 CONDITIONS DE TRAVAIL .....		74
8-1.00	Ancienneté .....	74
8-2.00	Semaine et heures de travail .....	76
8-3.00	Temps supplémentaire .....	78
8-4.00	Mesures disciplinaires .....	79
8-5.00	Hygiène et sécurité .....	80
8-6.00	Vêtements et uniformes .....	81
8-7.00	Mésententes .....	81
CHAPITRE 9 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE .....		82
9-1.00	Procédure de règlement des griefs .....	82
9-2.00	Arbitrage .....	83
CHAPITRE 10 EDUCATION DES ADULTES .....		88
10-1.00	Education des adultes .....	88
CHAPITRE 11 DISPOSITIONS DIVERSES .....		90
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne ou d'économie .....	90
11-2.00	Impression de la convention .....	90
11-3.00	Rétroactivité .....	91
11-4.00	Arrangements locaux .....	93
11-5.00	Entrée en vigueur et durée de la présente convention .....	94
11-6.00	Annexes et lettres d'entente .....	95
LETTRES D'ENTENTE .....		97
I	Formation et perfectionnement .....	98
II	Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention collective .....	99
III	Autres primes non comprises dans la présente convention .....	100
IV	Charge de travail de certains concierges, concierges de nuit et ouvriers d'entretien classe III .....	101
V	Classement de certains employés .....	102
VI	Règlement des mésententes .....	103

VII	Griefs et arbitrages avant la signature de la convention .....	104
VIII	Intégration de certains employés .....	105

ANNEXES

"A"	Nouveaux titres de classification - emplois de soutien technique et de soutien administratif .....	107
"B"	Nouveaux titres de classification - emplois de soutien manuel .....	108
"C"	Echelles de traitement .....	109
"D"	Emplois de soutien technique et de soutien administratif - Lignes de correspondance .....	125
"E"	Frais de déménagement .....	134
"F"	Liste des congés chômés et payés .....	137
"G"	Régime de retraite .....	138

## CHAPITRE 1 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 Définitions

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

#### 1-2.01 Ancienneté

Sous réserve de 8-1.01, 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.

#### 1-2.02 Année financière

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

#### 1-2.03 Classe d'emploi

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

#### 1-2.04 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.

#### 1-2.05 Employé à l'essai

L'employé embauché qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.22 pour devenir employé régulier.

## 1-2.06 Employé régulier

- a) l'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.22;
- 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.

## 1-2.07 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.

## 1-2.08 Employé temporaire

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

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

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

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

## 1-2.09 Commission

La commission signataire de la présente convention.

## 1-2.10 Fédération

La Quebec Association of Protestant School Boards (Q.A.P.S.B.).

(Le sigle approprié désigne en particulier la fédération.)

### 1-2.11 Grief

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

### 1-2.12 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.

### 1-2.13 Ministère

Le ministère de l'Éducation du Québec (M.E.Q.).

### 1-2.14 Poste

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

### 1-2.15 Poste à temps partiel

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 75% de la durée de la semaine régulière de travail.

Les parties conviennent cependant que les surveillants d'élèves dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 25% 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.

### 1-2.16 Promotion

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



## 1-2.17 Régions scolaires

L'une ou l'autre des régions scolaires telles qu'établies par le ministère de l'Éducation du Québec (M.E.Q.) dans son cartogramme des commissions scolaires, publié sous le code 16-0303.

## 1-2.18 Rétrogradation

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

## 1-2.19 Mutation

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

## 1-2.20 Service actif

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

## 1-2.21 Traitement

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

## 1-2.22 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.

## 1-2.23 Parties provinciales

- a) Partie patronale : - M.E.Q.  
- Q.A.P.S.B.
- b) Partie syndicale : - Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.).

## 1-2.24 Syndicat

Le syndicat signataire de la présente convention.

## 1-2.25 Plan de classification

Le plan de classification préparé par la partie patronale provinciale pour "la catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif, documents 75, 76 et 77" édition juillet 1976 et pour "la catégorie des emplois de soutien manuel, document 78" édition juillet 1976 ainsi que l'annexe concernant "les emplois exclusifs à certaines commissions scolaires" édition juillet 1976 et toute modification ou nouvelle classe qui pourront être ajoutées pendant la durée de la présente convention.

## 1-3.00 Pratiques interdites

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

## CHAPITRE 2. 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'EMPLOYE A 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'EMPLOYE TEMPORAIRE

L'employé temporaire ne jouit 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 congés chômés et payés à condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce avant l'occurrence du congé, aux dispositions des articles 5-3.00 et 5-9.00, dans la mesure où l'article y pourvoit, de même qu'aux dispositions de la clause 5-6.11 s'il y a lieu, à la location et prêt de salle, à vêtements et uniformes et à éducation des adultes; il a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe.

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

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

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

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 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 provinciales 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 provinciales doivent, à la demande de l'une d'elles, se rencontrer pour en traiter dans les soixante (60) jours de la demande.

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

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

2-2.04 La partie patronale provinciale et la partie syndicale provinciale conviennent de se rencontrer de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par la partie patronale provinciale et par la partie syndicale provinciale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention ou d'en ajouter une ou plusieurs autres. Cependant, toute solution ainsi acceptée n'est applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat. Ces dispositions ne doivent pas être interprétées comme constituant une révision de la présente convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par la présente convention et le Code du Travail.

## CHAPITRE 3 PREROGATIVES SYNDICALES

### 3-1.00 Représentations syndicales

#### 3-1.01 Délégué syndical

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

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

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) employés 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 d'un (1) mille.

#### 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 à 9-1.03 a).

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 9-1.01, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

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

- 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 Réunion de comités 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 provinciales, 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 Libérations 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.
- 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 permis-

sion 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 3-3.01.
- 3-3.06 Le remboursement prévu au paragraphe 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 soumise à la personne désignée par la commission.
- 3-5.00 Assemblées 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 de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

3-5.04 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 raisonnable d'une durée établie entre les parties.

### 3-6.00 Retenue syndicale

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

3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet. La modification de la cotisation est possible deux (2) fois dans la même année financière. Toute autre modification doit préalablement faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission.

3-6.03 La commission 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 une 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 des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

### 3-7.00 Régime syndical

3-7.01 Les employés membres du syndicat à la date de la signature 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 la date de la signature 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 la signature de la présente convention, une formule d'adhésion au syndicat et d'autorisation de retenue syndicale, conformes au régime syndical prévu ci-haut. L'employé, embauché après la signature de la présente convention, 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 conviennent de transmettre 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 résidence, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale tels que portés 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 la signature de la présente convention.

- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- a) le nom des nouveaux employés, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à 3-8.02;
  - b) le nom des personnes 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 portés à sa connaissance.
- 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, et l'avis 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 (à moins que l'employée ne s'y oppose) et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

## CHAPITRE 4 . COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

### 4-1.00 Comité de relations professionnelles

- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé "comité de relations professionnelles".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants de la commission.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 4-1.04 Le 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.

## CHAPITRE 5 SECURITE SOCIALE

### 5-1.00 Congés sociaux

5-1.01 La commission accorde à chaque employé un maximum de huit (8) jours ouvrables par année, sans perte de traitement, non cumulatifs, non monnayables. Ces jours sont accordés pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées:

- a) son mariage: un maximum de cinq (5) 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: une (1) journée, celle de la naissance, de l'adoption ou du baptême de l'enfant;
- d) le décès de son conjoint: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses père, mère, fils, fille, 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, etc.) qui oblige un employé à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

5-1.02 L'employé n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphe 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 cent cinquante (150) milles du lieu de la résidence de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel.

- 5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, 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 scolaire, subit un examen médical supplémentaire à celui exigé conformément à la loi.
- 5-1.06 La commission peut aussi permettre à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.
- 5-1.07 La commission et le syndicat peuvent conclure une entente concernant la répartition différente des huit (8) jours maximum pour les situations particulières prévues à la clause 5-1.01; à défaut d'entente, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, le nombre de jours prévu pour chacune de ces situations particulières s'applique.
- 5-2.00 **Congés chômés et payés**
- 5-2.01 Les employés bénéficient de treize (13) congés chômés et payés garantis, sans perte de traitement, au cours de chaque année financière.
- 5-2.02 Ces jours sont énumérés à l'annexe "F". Toutefois, avant le premier octobre de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés (personnel de soutien), la répartition

peut en être modifiée. Cependant cette répartition doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visé.

**5-2.03** 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, aurait permis à un employé à l'emploi de la commission à la date de la signature de la présente convention de bénéficier, pour l'une ou l'autre des années financières 1976-77, 1977-78 et 1978-79, d'un nombre de congés chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à 5-2.01, l'une ou l'autre des dispositions prévues en a) ou en b) s'applique.

a) La commission lui accorde à chaque année un nombre additionnel de jours de vacances à celui prévu pour lui à l'article 5-6.00. Ce nombre est établi par la différence entre le nombre de congés chômés et payés auquel il aurait eu droit et le nombre auquel il a droit en vertu de 5-2.01 et ce, pour la durée de la présente convention à compter du 1er juillet 1976.

ou

b) La commission lui accorde à chaque année un nombre additionnel de jours de congés à celui prévu pour lui à 5-2.01. Ce nombre est établi par la différence entre le nombre de congés chômés et payés auquel il aurait eu droit et le nombre auquel il a droit en vertu de 5-2.01 et ce, pour la durée de la présente convention à compter du 1er juillet 1976. Ce nombre additionnel de jours est pris en périodes d'une journée ou plus à un moment qui convient à l'employé et à la commission.

A défaut de notification écrite d'un choix par le syndicat pour tous ses membres entre les dispositions prévues en a) ou en b) dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les dispositions prévues en a) s'appliquent.

**5-2.04** L'employé dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des congés chômés et payés prévus à cet article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à l'employé et à la commission. Cependant, si tel congé chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est reporté le jour ouvrable précédent ou suivant et ce après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés.

## 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire

### I Dispositions générales

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

- a) tout employé, ce à compter de l'entrée en vigueur des régimes, s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission, le tout selon les réserves indiquées aux paragraphes qui suivent;
- b) tout employé qui occupe un poste à temps partiel, ce à compter de l'entrée en vigueur des régimes, 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 en a) ci-dessus, l'employé payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Nonobstant ce qui précède, tout employé dont la durée de la semaine régulière de travail est inférieure à 25% de celle de l'employé prévu en a) ci-dessus ainsi que tout employé temporaire sont exclus totalement de la participation aux régimes, qu'ils soient ou non assujettis à la présente convention. Il en est de même de tout employé embauché pour remplacer un employé temporairement absent et ayant moins de six (6) mois de service.

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

- i) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;
- ii) enfant à charge: un enfant légitime ou illégitime 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 dix-huit (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 18 et de 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 ou une complication de grossesse, nécessitant des soins médicaux et qui rend l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue 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.

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 dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, maladie et salaire actuels demeurent en vigueur jusqu'au 30 juin 1976. Toutefois, le régime actuel d'assurance-maladie demeure en vigueur après le 30 juin 1976 et jusqu'à la date à être déterminée par le comité paritaire prévu ci-après.

Il est entendu qu'une telle prolongation qui irait au-delà du 31 décembre 1976 n'est possible que dans la mesure où elle est assumée par l'assureur et ce, par écrit.

---

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



5-3.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, maladie et salaire prévus à la présente convention, entrent en vigueur le 1er juillet 1976, sous réserve de 5-3.06. Le comité paritaire prévu ci-dessous tient compte du délai nécessaire à la commission pour préparer son programme de retenue des primes d'assurance-maladie lorsqu'il détermine la date d'entrée en vigueur du nouveau régime.

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 commission d'assurance-chômage, dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

### 5-3.09 Comité paritaire

Les parties provinciales conviennent de former avec diligence un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après la signature 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 La partie syndicale et la partie patronale provinciales 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 conseil d'arbitrage.

5-3.12 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et 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 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-dessous. 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 patronale et syndicale provinciales 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

Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de l'employé, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut dépasser 85% du traitement du début de l'invalidité, y compris les prestations que l'employé peut recevoir de toute autre source, notamment en vertu du Régime de Rentés du Québec, de la Loi des Accidents du Travail et du Régime de Retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite aux avantages que l'employé peut recevoir de sources personnelles;
- les prestations d'assurance-salaire payées, en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15

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

5-3.16

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

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

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

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

La partie patronale provinciale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévus ci-après.

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

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

## II Régime uniforme d'assurance-vie

5-3.22 Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de \$5,000.00. Ce montant est réduit de 50% pour les employés visés au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

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

## III Régime de base d'assurance-maladie

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

dehors du Canada, les frais d'achat 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: \$40.00 par année;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: \$16.00 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 \$16.00 et de \$40.00 seront diminués des 2/3 des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

Il est entendu que les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonné 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 y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
  - i) qu'antérieurement, il était assuré, à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être ainsi assuré;
  - iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) subordonnement au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

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

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

#### IV Assurance-salaire

##### Régime général

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 d'un montant égal à 85% de son traitement;
- 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 d'un montant égal à 66 2/3% de son traitement.

Le traitement de l'employé, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée au paragraphe ii) ci-dessus; pour l'employé régulier occupant un poste à temps partiel, le montant est réduit au prorata des heures régulières travaillées au cours du mois précédent par rapport aux heures régulières d'un employé à temps plein.

## Régime particulier

5-3.32

- a) L'employé qui, à la date de la signature de la présente convention, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention antérieure à la présente convention, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 30 juin 1976, conformément aux 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 remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976. Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1976 et porte intérêt au taux de 5% composé annuellement à compter du 1er juillet 1976. Cette disposition ne peut modifier d'aucune façon la valeur déjà arrêtée au crédit d'un employé en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.
- b) Nonobstant la clause 5-3.31, l'employé peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention, aviser la commission de son choix entre le régime prévu à 5-3.31 de la présente convention et celui qui le régissait en cours de convention collective antérieure, en retournant l'avis écrit soumis par l'employeur.

A défaut d'avis dans le délai imparti, le régime prévu à 5-3.31 de la présente convention s'applique.

Tout tel employé qui, après cette date, change d'employeur est considéré comme un nouvel employé et devient un participant au régime décrit à la clause 5-3.31. Cependant, le fait pour un employé d'être transféré dans une autre commission par suite d'une fusion, d'une annexion ou d'un regroupement ne constitue pas un nouvel engagement aux fins du présent paragraphe b).

L'employé qui a ainsi renoncé au régime prévu à la clause 5-3.31 continue d'accumuler des jours de congés-maladie au taux prévu au paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention antérieure.

Subordonnement aux dispositions des présentes, cet employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent de son travail, au lieu des prestations prévues à la clause 5-3.31:

- i) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulé à son crédit: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
- ii) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, 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: au paiement d'une prestation d'un montant égal à \$40.00 par semaine plus 60% de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de 66 2/3% de son traitement;
- 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 d'un montant égal à 75% du montant déterminé pour la période précitée.

Le traitement de l'employé, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation visée au sous-paragraphe ii) ci-dessus; pour les employés occupant un poste à temps partiel, le montant est réduit au prorata sur la base des heures régulières travaillées au cours du mois précédent par rapport aux heures régulières d'un employé à temps plein.

Les clauses 5-3.40, .41, .42 et .44 ne s'appliquent pas dans le cas d'un employé visé par le présent paragraphe.



- 5-3.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de Retraite des Enseignants (R.R.E.) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe i) de la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 5-3.32 de la présente convention, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite 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.
- 5-3.34 Les prestations prévues à la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe b) de la clause 5-3.32, selon le cas, sont réduites du montant initial de toute prestation d'invalidité de base payable en vertu du Régime de Rentes du Québec, de la Loi des Accidents du Travail et du Régime de Retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.
- 5-3.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel l'employé atteint l'âge de sa retraite effective. 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.
- 5-3.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.
- 5-3.37 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles, en vertu de la clause 5-3.38.
- 5-3.38 La commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'employé est absent durant moins

de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de trente (30) milles 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 trente (30) milles 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 doivent traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.

5-3.39

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

5-3.40

Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1976, 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, en vertu du paragraphe f) de la clause 5-3.31. Les six (6) jours supplémentaires accordés pour la première année de service ne sont pas 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 en vertu du présent article. L'employé ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

- 5-3.41 Si un employé devient couvert par le présent article, au cours d'une année scolaire, 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.
- 5-3.42 Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata des heures régulières travaillées par rapport aux heures régulières travaillées par un employé occupant un poste à temps plein à l'emploi de la commission.
- 5-3.42 a) Sous réserve de 5-3.40, l'employé qui n'utilise pas au complet ses congés-maladie accumule sans limite les jours non utilisés. Cette disposition s'applique également dans le cas de 5-3.32 b), sauf pour les régimes comportant une limite, celle-ci étant maintenue telle quelle.
- 5-3.42 b) 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.
- 5-3.43 Les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1976 demeurent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle l'employé a droit, soit à la prestation prévue au paragraphe 2) de la clause .36 a) ou .36 b) de l'annexe "C" de la convention antérieure, soit à la prestation prévue au paragraphe ii) de la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe ii) du paragraphe b) de la clause 5-3.32 des présentes, selon le cas, déterminent la prestation et la durée des prestations auxquelles l'employé peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.32 des présentes, selon le cas. Les employés invalides, n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1976, sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail mais ne peuvent bénéficier d'une nouvelle période de prestation que lorsqu'ils débute une nouvelle période d'invalidité. Toutefois, l'employé qui est à épuiser son délai de carence au 30 juin 1976, alors qu'il n'a aucune journée de maladie à son crédit dans sa banque, bénéficie de prestations dès la fin du délai de carence.
- 5-3.44 L'employé, qui bénéficiait, jusqu'au 30 juin 1973, de jours de congés-maladie remboursables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours remboursables accumulés au 1er juillet 1973, 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 remboursables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 et porte intérêt au taux de 5% composé annuellement, et ce à compter de cette date. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée des jours de congés-maladie monnayables dont la valeur a été déterminée en vertu d'une convention antérieure ou d'un règlement de la commission ayant le même effet.

### 5-3.45

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé au 30 juin 1973 ou au 30 juin 1976, selon le cas, peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un employé au 30 juin 1973 ou au 30 juin 1976, selon le cas, peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir: en cas de maternité (y compris les prolongations du congé de maternité) ou pour prolonger le congé pour invalidité de l'employé après expiration des bénéfices prévus au paragraphe iii) de la clause 5-3.31 ou au sous-paragraphe iii) du paragraphe b) de la clause 5-3.32, selon le cas. 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 ou au sous-paragraphe iii) du paragraphe b) de la clause 5-3.32, selon le cas. De plus, tels jours peuvent également être utilisés en cas de prolongation du congé de maternité.

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

### 5-3.46

Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé au 30 juin 1976 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 en vertu de la clause 5-3:40 de la présente convention;

- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employé;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

## 5-4.00 Congé de maternité

- 5-4.01 En cas de maternité, l'employée obtient, sur avis écrit adressé à la commission, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ, en autant qu'il se peut, un congé sans traitement d'une durée de dix-sept (17) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à l'employée concernée.
- 5-4.02 Au moins trente (30) jours avant l'expiration du congé prévu à 5-4.01, l'employée doit informer la commission, par écrit, de son intention soit de reprendre son poste à l'expiration de ce même congé, soit de prolonger son congé sans traitement pour une durée n'excédant pas un (1) an.
- 5-4.03 A la fin de la prolongation prévue à 5-4.02, l'employée reprend le poste qu'elle occupait au moment de son départ ou un poste équivalent si son poste a été aboli.
- 5-4.04 Au cours du congé de maternité prévu à 5-4.01, l'employée peut, sur demande à la commission, au moment de son départ, continuer de participer aux régimes d'assurance-vie et d'assurance-maladie à la condition de payer sa quote-part.
- 5-4.05 Au cours de la prolongation de son congé de maternité prévu à 5-4.02, l'employée peut, sur demande à la commission, au moment de sa prolongation, continuer de participer aux régimes d'assurance-vie et maladie à la condition de payer l'entier des primes pour la durée du congé.
- 5-4.06 En cas d'incapacité résultant d'une complication d'une grossesse, les dispositions de l'article 5-3.00 de la présente convention s'appliquent.
- 5-4.07 Les dispositions du présent article, à l'exception de la clause 5-4.08, s'appliquent mutatis mutandis à l'employée qui adopte légalement un enfant.

5-4.08 Dans les vingt (20) jours qui suivent la fin du congé de maternité prévu à 5-4.01, la commission verse à l'employée concernée un montant égal à deux (2) semaines de prestations d'assurance-chômage accordées en cas de maternité, en vertu de la loi d'assurance-chômage, à la condition qu'elle n'ait pas démissionné et qu'elle ait une (1) année d'ancienneté à la commission au moment de l'accouchement.

## 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 de congés sans traitement avec l'autorisation de la commission, selon les modalités prévues par celle-ci, 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 peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, conformément aux dispositions afférentes au mouvement de personnel.

## 5-6.00 Vacances

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée à la clause 5-6.10. Toutefois, la notion de "service actif" aux fins d'établir la durée des vacances ne prend effet qu'à compter du 1er juillet 1976.

5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, telle absence ne doit pas avoir pour effet de reporter à une année financière ultérieure la prise des vacances, à moins d'une autorisation de la commission, ou d'une stipulation prévue à la présente convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel de l'employé.

5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'accident du travail ni dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas trois (3) mois par année ni dans le cas de l'employée régulière qui bénéficie d'un congé de maternité pour la période de dix-sept (17) semaines.

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 mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée. Cette règle s'applique également à l'employé mis à pied temporairement en vertu de 7-2.00.

5-6.04 Les vacances doivent se prendre normalement au cours de l'année financière suivant celle de leur acquisition.

5-6.05 La période des vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés, avant le 1er mai de chaque année, la commission peut fixer une (1) période de cessation totale ou partielle de ses activités d'une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat, au cours de laquelle tout employé concerné doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours d'une telle période de cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités 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, département 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 service;
- c) une fois que la période de vacances a été approuvée par la commission, à la demande de l'employé un changement est possible si les exigences du service 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 conclure une entente concernant des modalités différentes de celles prévues ci-haut.

5-6.06 L'employé doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Tout résidu de moins de cinq (5) jours doit être pris d'une façon continue.

5-6.07 Si un ou des congés chômés et payés coïncident avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

5-6.08 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.

5-6.09 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.10 L'employé bénéficie:

- a) 1- d'une (1) journée de vacances par mois de service actif (maximum de dix (10) jours ouvrables par année), s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté au 30 juin 1976 et 1977;
- 2- d'une (1) journée et 2/3 de vacances par mois de service actif (maximum 20 jours ouvrables par année), s'il a moins de un (1) an d'ancienneté au 30 juin 1978;



- b) de quinze (15) jours ouvrables de vacances après deux (2) ans d'ancienneté au 30 juin 1976 et 1977;
- c) 1- de vingt (20) jours ouvrables de vacances après cinq (5) ans d'ancienneté au 30 juin 1976;  
2- de vingt (20) jours ouvrables de vacances après trois (3) ans d'ancienneté au 30 juin 1977;  
3- de vingt (20) jours ouvrables de vacances après un (1) an d'ancienneté au 30 juin 1978;
- d) de vingt et un (21) jours ouvrables de vacances après dix-sept (17) ans d'ancienneté au 30 juin;
- e) de vingt-deux (22) jours ouvrables de vacances après dix-neuf (19) ans d'ancienneté au 30 juin;
- f) de vingt-trois (23) jours ouvrables de vacances après vingt et un (21) ans d'ancienneté au 30 juin;
- g) de vingt-quatre (24) jours ouvrables de vacances après vingt-trois (23) ans d'ancienneté au 30 juin ;
- h) de vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances après vingt-cinq (25) ans d'ancienneté au 30 juin;
- i) les jours de vacances additionnels résultant des bénéfices de vacances prévus ci-haut sont pris après la signature provinciale, après entente entre l'employé et la commission, à une date non ultérieure au 30 juin 1977.

#### 5-6.11

Toutefois, tous les employés à l'emploi des commissions scolaires à la date de signature de l'entente provinciale signée le 3 mai 1973, bénéficiant déjà d'un régime de vacances contenant des stipulations supérieures à celles prévues au paragraphe 5-6.10, conservent les bénéfices d'un tel régime pour la durée de la présente convention. Nonobstant ce qui précède, l'employé à l'emploi d'une commission en date de la signature de ladite entente provinciale, dont le régime lui a permis de bénéficier d'une durée de vacances supérieure à quatre (4) semaines, conserve pour la durée de la présente convention le nombre de jours dont il bénéficiait.

#### 5-6.12

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

5-6.13 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;
- 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 professionnelles, si ce dernier existe, la commission établit, s'il y a lieu, une politique de formation et de perfectionnement applicable à ses employés.

5-7.07 Nonobstant ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

## 5-8.00 Responsabilité civile

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

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

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

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

5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à un employé, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant qu'employé, sauf dans le cas de faute lourde ou 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'emploi le prévoit peut être tenu de prodiguer les premiers soins à un étudiant ou à tout autre personne malade ou blessée.

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

## 5-9.00 Accidents du travail

5-9.01 Dans le cas d'une invalidité donnant droit à des indemnités en vertu de la Loi des accidents du travail, le paiement des prestations est continué, le cas échéant, jusqu'à la date à compter de laquelle la commission des accidents du travail décrète l'incapacité permanente qu'elle soit totale ou partielle, même si cette date est postérieure de plus de cent quatre (104) semaines du début de la période d'invalidité.

5-9.02 En outre, pendant la durée de son invalidité, la commission paie à l'employé la différence entre le montant de son taux de traitement et celui de l'indemnité, conformément aux dispositions de la Loi des accidents du travail; toutefois, pour chacun des soixante (60) premiers jours ouvrables de son invalidité, la commission déduit de sa réserve de congés-maladie non monnayables la différence, exprimée en jours ouvrables, entre le montant de son taux de traitement et celui de l'indemnité prévue par la Loi des accidents du travail pour telle invalidité.

5-9.03 En application des clauses 5-9.01 et 5-9.02, la commission continue à verser son plein traitement à l'employé. Celui-ci, en retour, remet à la commission tout montant reçu de la C.A.T. à titre d'indemnité de traitement, le cas échéant. A cette fin, il remplit et signe les formules appropriées.

5-9.04 Les paiements effectués en vertu des dispositions du présent article n'affectent pas la banque de congés-maladie monnayables accumulés au crédit de l'employé.

5-9.05 Aux fins du présent article, un employé est invalide tant qu'il reçoit en vertu de la Loi des accidents du travail une indemnité pour incapacité totale.

5-9.06 Tous les frais médicaux recommandés par le médecin de la C.A.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.

5-9.07 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.

5-9.08.

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

## CHAPITRE 6 REMUNERATION

### 6-1.00 Règles de classement

#### Détermination de la classe d'emploi lors de la signature

6-1.01 Tous les employés, en poste lors de la signature, se voient confirmer le classement qu'ils détenaient au 30 juin 1975 ou à la date de leur embauchage, si elle est postérieure au 30 juin 1975 et, le cas échéant, ils se verront confirmer les divers classements qu'ils ont détenus entre le 30 juin 1975 et la date de la signature de la présente convention. Cette confirmation est conforme aux nouveaux titres de classe apparaissant aux annexes "A" et "B" de la présente convention.

6-1.02 Cependant, la règle prévue à 6-1.05 de la présente convention s'applique dans le cas de l'attribution de l'une des classes suivantes du plan de classification (documents # 75, 76, 77 et document # 78 de juillet 1976):

- magasinier classe I
- magasinier classe principale
- cuisinier classe III
- cuisinier classe II
- cuisinier classe I
- ouvrier d'entretien classe II

(sauf opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques)

- concierge de nuit

(sauf là où une entente écrite ou une sentence arbitrale antérieure à la signature de la présente convention ou avec effet antérieur à la signature, est intervenue pour l'attribution de cette classe).

N.B. - Pour les classes d'emploi de magasinier classe I, magasinier classe principale, aide médical, les règles prévues de 6-2.01 à 6-2.04 inclusivement s'appliquent pour l'intégration des employés concernés si elles sont plus avantageuses que celles prévues à 6-3.04.

**6-1.03** L'employé, dont le classement a été révisé ou qui croit que son classement aurait dû être révisé en vertu de 6-1.02, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat et doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à l'employé, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

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

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emploi du plan de classification dans laquelle l'employé aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques de l'employé dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emploi prévue au plan de classification, 6-1.09 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent "mutatis mutandis".

## Détermination de la classe d'emploi en cours de convention

**6-1.04** Dès son embauchage, l'employé est classé selon le plan de classification du personnel de soutien des commission scolaires (documents 75, 76, 77 et document 78 édition juillet 1976).

**6-1.05** Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'un classement (classe d'emploi) dans le plan de classification, 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 (à l'essai, régulier ou temporaire), 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 correspondant à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, 6-1.15 s'applique.

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'emploi dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification du personnel de soutien des commissions scolaires (documents # 75, 76, 77 et document # 78 édition juillet 1976) 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 6-1.08, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties provinciales 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'emploi de ladite compensation pour les fins de l'application de 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 les secteurs prévus au chapitre 8 des lois de 1974.

6-1.10

Si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu de 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, le poste devient alors un nouveau poste à être comblé selon 7-1.00. Un employé ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

Dans un tel cas, le nom de l'employé, en faveur de qui la décision arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des candidats prévue à 7-1.00 et est réputé posséder l'équivalent des qualifications requises pour ce poste.

6-1.11

Nonobstant ce qui est ci-haut prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale provinciale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emploi comportant au moins les attributions caractéristiques dudit poste. Les mécanismes prévus à 6-1.13 et 6-1.14 s'appliquent alors.



- 6-1.12 Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et le traitement n'a pas été déterminé, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe ledit poste.

### Création de nouvelles classes ou modification d'attributions ou qualifications

- 6-1.13 Si, pendant la durée de la présente convention et ce, après consultation de la partie syndicale provinciale, de nouvelles classes sont créées par la partie patronale provinciale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emploi 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, tel que déterminé par le chapitre 8 des lois de 1974.

- 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 provinciale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale provinciale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale provinciale, la partie syndicale provinciale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à 6-1.15. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans le secteur public, tel que déterminé par le chapitre 8 des lois de 1974 pour des emplois comparables.

### Arbitrage

- 6-1.15 Pour les fins des clauses 6-1.03, 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 l'un des arbitres uniques suivants:

1. Jean-Paul Deschênes
2. Emile Noallif
3. Marcel Guilbert
4. Toute personne nommée par les parties provinciales pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

Le premier président, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, 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" à l'exception de la clause 9-2.25.

- 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 de classement nul et invalide.
- 6-2.00 **Détermination de l'échelon**
- A l'embauchage**
- 6-2.01 L'échelon de traitement de tout nouvel employé est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues au présent article.
- 6-2.02 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 "C".
- 6-2.03 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.
- 6-2.04 Toutefois, un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour la classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à la classe d'emploi.
- a) Pour être reconnue aux fins de déterminer l'échelon dans une classe d'emploi, l'expérience doit être pertinente et avoir été acquise à la commission ou chez un autre employeur, dans une classe d'emploi de niveau équivalent ou supérieur à cette classe d'emploi, compte tenu des qualifications requises par la classe d'emploi.
- b) L'expérience pertinente, acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de l'employé, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.
- 6-2.05 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'emploi à laquelle l'employé appartiendra.

## Avancement d'échelon

- 6-2.06 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.
- 6-2.07 L'employé mis à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois, 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.
- 6-2.08 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.
- Toutefois, pour les employés dont la date d'avancement d'échelon était au début de la première période de paie de janvier, la date effective d'avancement devient le 1er janvier et ce, après le 1er juillet 1976.
- 6-2.09 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.
- 6-2.10 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. Au cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- 6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) 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'emploi à laquelle l'employé appartient.
- 6-2.12 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

### Lors d'une promotion (y compris une affectation temporaire)

6-2.13

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

a) i) Personnel de soutien technique, administratif

Il reçoit l'échelon dont le traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe, à défaut de quoi il se voit attribuer l'échelon immédiatement supérieur. Si telle augmentation avait pour effet de porter l'employé promu à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire.

ii) Personnel de soutien manuel

Le passage du taux de traitement de l'employé au taux de la nouvelle classe doit assurer une augmentation minimum de \$0.10/heure; à défaut, l'employé reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de \$0.10.

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:

i) pour un employé du personnel de soutien administratif et 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'emploi qu'il quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emploi à laquelle il est promu. Telle augmentation assure au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon un (I) et l'échelon deux (II) de la nouvelle classe où il est promu;

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

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emploi qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emploi à laquelle il est promu. Tel taux de traitement assure au moins une augmentation de \$0.10 l'heure.

## Lors d'une mutation

- 6-2.14 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.

## 6-2.15 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'emploi 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'emploi 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 (2) ans après la rétrogradation.

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

## 6-3.00 Traitement

- 6-3.01 Les employés sont rémunérés suivant les échelles de traitement prévues pour chaque classe d'emploi à l'annexe "C" de la présente convention.

- 6-3.02 Le versement des employés dans les échelles de traitement du 1er juillet 1975 s'effectuera en tenant compte exclusivement de la classe d'emploi et de l'échelon dans cette classe qu'ils détenaient au 30 juin 1975 ou, si l'employé est entré en fonction après le 30 juin 1975, à la date de son entrée en fonction, sans toutefois que la classe d'emploi, ni l'échelon de l'employé ne soient modifiés.
- 6-3.03 Le versement des employés dans les nouvelles échelles tiendra compte, le cas échéant, des divers classements détenus après le 30 juin 1975 ainsi que des avancements d'échelons obtenus après cette date s'il y a lieu ou après la date d'embauchage et avant la date de la signature de la présente convention.
- 6-3.04 Le nouvel échelon de l'employé lui sera alors attribué suivant les lignes de correspondance établies entre les échelons des échelles en vigueur le 30 juin 1975 et les échelons des échelles du 1er juillet 1975 apparaissant à l'annexe "D".
- Le nouveau traitement de l'employé sera celui qui, dans la nouvelle échelle de traitement de sa classe d'emploi, correspond à l'échelon qui lui aura ainsi été attribué. Aucun employé ne devra subir une diminution de son traitement annuel de base à l'occasion de son versement dans les nouvelles échelles.
- 6-3.05 Dans les cas où l'expérience requise concernant l'admissibilité de certaines classes d'emploi a été réduite, le versement dans les échelles desdites classes d'emploi (au 1er juillet 1975) devra se faire horizontalement, tel que défini dans les lignes de correspondance (réf.: annexe "D").
- 6-3.06 Taux minimum d'augmentation

Si l'application des échelles en vigueur le 1er juillet d'une année par rapport au taux au 30 juin précédent produit une augmentation inférieure au pourcentage minimum d'augmentation prévu ci-après pour chacune des périodes visées par les échelles, le taux de traitement de l'employé au 1er juillet devient celui qu'il détenait le 30 juin précédent majoré de ce taux minimum d'augmentation.

Pourcentage minimum d'augmentation

1er juillet 1975	20.75%
1er juillet 1976	4.0%
1er juillet 1977	3.0%
1er juillet 1978	3.0%

### 6-3.07 Taux général d'augmentation

Tout employé au service de la commission au 1er juillet d'une année, qui après son classement dans son échelle de traitement s'appliquant à cette date, ne reçoit pas une augmentation, par rapport à son traitement selon sa classe d'emploi au 30 juin précédent, égale ou supérieure en pourcentage au taux général d'augmentation, reçoit un montant forfaitaire pour combler la différence.

Le taux général d'augmentation est déterminé comme suit:

	Pourcentage général d'augmentation (1)
1er juillet 1975	28.84%
1er juillet 1976	8.0 % (2)
1er juillet 1977	6.0 % (2)
1er juillet 1978	6.0 % (2)

1. Le pourcentage général d'augmentation doit être calculé sur la base des taux de traitement ramenés en taux horaires, le centième de dollar étant arrondi vers le haut pour 50% d'un cent.
2. Ces pourcentages d'augmentation sont majorés, le cas échéant, en conformité avec l'article sur l'indexation (6-4.00) du coût de la vie.

Ce montant forfaitaire est égal à la différence entre son traitement au 30 juin précédent, majoré du pourcentage d'augmentation prévu plus haut pour la période en cause, et le traitement de cet employé résultant de l'application de l'échelle prévue pour sa classification au 1er juillet ou, le cas échéant, celui obtenu après la majoration résultant de l'application du pourcentage minimum d'augmentation prévu à 6-3.06.

### 6-3.08

Le montant forfaitaire est versé vers le 15 juillet de la période subséquente ou à la date de départ de l'employé si celle-ci est antérieure et il est calculé au prorata des heures rémunérées au cours de la période du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours ou à la date de départ de l'employé si celle-ci est antérieure.

### 6-3.09

Nonobstant ce qui précède, l'employé embauché entre le 1er juillet 1975 et la date de la signature de la présente convention a droit au forfaitaire déterminé ci-dessus au prorata des heures rémunérées entre la date de son entrée en service et la date de la signature de la présente convention.

6-3.10 Lorsque le taux de traitement d'un employé ne correspond pas au taux prévu pour sa classe d'emploi selon son expérience, le taux de traitement propre à cet employé tient lieu dans son cas de taux de traitement prévu à son échelle selon sa classe d'emploi aux fins du présent article.

#### 6-4.00 Clause d'indexation

6-4.01 Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, la commission ajuste, le cas échéant, les échelles de traitement annuelles et les taux uniques de traitement selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

6-4.02 La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistiques-Canada. Le pourcentage d'augmentation annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour la période de douze (12) mois se terminant le 30 juin d'une année est calculée de la façon suivante:

$$\frac{\text{IPC du mois de juin de l'année en cours} - \text{IPC du mois de juin de l'année précédente}}{\text{IPC du mois de juin de l'année précédente}} \times 100$$

Lorsque, dans le quotient obtenu, le point décimal est suivi de trois (3) chiffres, ou bien le troisième tombe s'il est inférieur à cinq (5), ou bien le deuxième est arrondi à l'unité supérieure et le troisième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5).

#### Période 1976-1977

6-4.03 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé selon 6-4.02 pour la période se terminant le 30 juin 1976 est supérieur à 8%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de traitement et les taux uniques de traitement en vigueur le 1er juillet 1976 et les échelles et les taux uniques en vigueur au 1er juillet 1975 est augmenté de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 8%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1976.

6-4.04 Les échelles de traitement et les taux uniques de traitement en vigueur le 1er juillet 1977 seront recalculés en appliquant aux échelles et aux taux du 1er juillet 1976 ajustés conformément au paragraphe 6-4.03 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et les taux initiaux du 1er juillet 1976 et du 1er juillet 1977, soit 6%.



- 6-4.05 Les échelles de traitement et les taux uniques de traitement en vigueur le 1er juillet 1978 seront recalculés en appliquant aux échelles et aux taux du 1er juillet 1977 ajustés conformément au paragraphe 6-4.04 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et les taux initiaux du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978, soit 6%.
- 6-4.06 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé selon 6-4.02 pour la période se terminant le 30 juin 1976 est égal ou inférieur à 8%, aucun ajustement ne sera effectué.

### Période 1977-1978

- 6-4.07 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé selon 6-4.02 pour la période se terminant le 30 juin 1977, est supérieur à 6%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de traitement annuel et les taux uniques de traitement en vigueur le 1er juillet 1977 et les échelles et taux en vigueur au 1er juillet 1976, ajustés le cas échéant, conformément aux paragraphes 6-4.03 et 6-4.04, seront augmentés de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 6%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1977.
- 6-4.08 Les échelles de traitement annuel et les taux uniques de traitement en vigueur le 1er juillet 1978 seront recalculés en appliquant aux échelles et taux du 1er juillet 1977, ajustés le cas échéant conformément au paragraphe 6-4.07 le pourcentage d'augmentation prévu entre les échelles et les taux initiaux du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978, soit 6%.
- 6-4.09 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1977 est égal ou inférieur à 6%, aucun ajustement ne sera effectué.

### Période 1978-1979

- 6-4.10 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé selon 6-4.02 pour la période se terminant le 30 juin 1978 est supérieur à 4%, le pourcentage d'augmentation entre les échelles de traitement et les taux uniques de traitement du 1er juillet 1977 et du 1er juillet 1978, ajustés le cas échéant, conformément aux paragraphes 6-4.07 et 6-4.08, seront augmentés de la différence entre le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice et 4%, et ce, rétroactivement au 1er juillet 1978.
- 6-4.11 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice tel que calculé selon 6-4.02 pour la période se terminant le 30 juin 1978 est égal ou inférieur à 4%, aucun ajustement ne sera effectué.

## Ajustement au 30 juin 1979

- 6-4.12 Si le pourcentage de l'augmentation annuelle de l'indice pour la période se terminant le 30 juin 1979 est supérieur à 3.5% (pourcentage arrondi à une décimale, c'est-à-dire lorsque, dans le quotient obtenu conformément à 6-4.02, le point décimal est suivi de quatre (4) chiffres, ou bien le quatrième chiffre tombe s'il est inférieur à cinq (5), ou bien le troisième est arrondi à l'unité supérieure et le quatrième tombe si celui-ci est égal ou supérieur à cinq (5), les échelles de traitement et les taux uniques de traitement en vigueur le 30 juin 1979 seront augmentés, à cette date de la différence entre le pourcentage d'augmentation annuel de l'indice et 3.5%, et ce, sans effet rétroactif.

## Disposition générale

- 6-4.13 Les échelles de traitement et les taux uniques de traitement seront ainsi ajustés, le cas échéant, dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice de juin de la période en cause.
- 6-4.00A Frais de voyage et de déplacement
- 6-4.01A 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 taux applicables pour l'ensemble de son personnel administratif.
- 6-4.02A Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-4.03A 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 6-4.06 A.
- 6-4.04A Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-4.05A La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

## 6-4.06A Assurances

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 \$100,000.00 pour blessures corporelles, décès et dommages au bien d'autrui.

## 6-5.00 Primes

### 6-5.01 Prime de soir et de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 19 heures et 7 heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière:

du 1er juillet 1975		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.20
du 1er juillet 1976		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.22
du 1er juillet 1977		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.23
du 1er juillet 1978		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.24

Cette prime ne s'applique pas lors du calcul du taux de travail supplémentaire.

### 6-5.02 Prime de chef d'équipe

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

du 1er juillet 1975		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.26
du 1er juillet 1976		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.28
du 1er juillet 1977		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.30
du 1er juillet 1978		
<u>                    </u>	<u>                    </u>	
		\$0.32

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

### 6-5.03 Prime pour responsabilité additionnelle

- a) L'employé, mécanicien de machines fixes, qui surveille de façon principale et habituelle une installation de chaudières et d'appareils frigorifiques combinés dans un même lieu et qui possède les deux (2) certificats exigés de chauffage-moteurs à vapeur et d'appareils frigorifiques reçoit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emploi, un supplément de traitement déterminé ci-après:

du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976	\$3.10/semaine
du 1er juillet 1976 au 30 juin 1977	\$3.35/semaine
du 1er juillet 1977 au 30 juin 1978	\$3.55/semaine
du 1er juillet 1978 au 30 juin 1979	\$3.76/semaine

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

du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976	\$0.25/heure
du 1er juillet 1976 au 30 juin 1977	\$0.27/heure
du 1er juillet 1977 au 30 juin 1978	\$0.29/heure
du 1er juillet 1978 au 30 juin 1979	\$0.31/heure

### 6-5.04 Prime de rétention

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

1. le poste occupé par l'employé est un poste à caractère régulier;
2. l'employé n'est pas un employé temporaire;
3. la prime est versée au prorata du temps travaillé dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel;
4. la prime est versée à l'employé dont il est exigé, au minimum, un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent reconnu par l'autorité compétente;
5. ladite prime est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui peut être réparti sur chaque paie.

### 6-5.05 Prime d'ancienneté ou de non promotion

Dans le cas où la convention collective antérieure a permis à un employé de bénéficier, pour l'année se terminant le 30 juin 1976, d'une prime d'ancienneté ou d'une prime de non promotion, ladite prime s'ajoute au traitement du 1er juillet 1976. Pour les années subséquentes, les dispositions des clauses 6-3.06 et 6-3.07 s'appliquent s'il y a lieu.

### 6-5.06 Logement

Lorsqu'à la date de la signature de la présente convention, un logement, dans un édifice appartenant à la commission, est occupé par un employé, il bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'il continue à occuper le même poste.

Lorsqu'un employé a reçu une prime de logement au cours de l'année 1975-1976, cette prime est ajoutée à son traitement du 1er juillet 1976. Pour les années subséquentes, les dispositions des clauses 6-3.06 et 6-3.07 s'appliquent s'il y a lieu.

### Vérification des fournaises

#### 6-5.07

La commission peut exiger d'un employé non résident qu'il procède à la vérification des fournaises les samedis, dimanches et congés chômés et payés. Cet employé reçoit la somme de \$10.00 pour chaque visite.

#### 6-5.08

Nonobstant ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:

- a) lorsque l'employé est absent du travail le jour ouvrable précédent. Cependant, lorsque l'employé est absent pour maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer ladite vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;
- b) lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la présente convention (location de salles, temps supplémentaire). Dans aucun cas, telle rémunération ne peut être inférieure à celle prévue à 6-5.07.

#### 6-5.09

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

## 6-6.00 Primes d'éloignement et d'isolement

6-6.01 Les localités situées dans les secteurs suivants sont considérées comme isolées aux fins d'application des dispositions qui suivent:

- Secteur I      Grand Nord Québécois
- Secteur II      Ce secteur comprend le territoire situé entre le 51e degré et le 55e degré de latitude ainsi que le territoire de la Basse-Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre Saint-Pierre jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti
- Secteur III     Ce secteur comprend le territoire de la Basse-Côte-Nord situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre Saint-Pierre inclusivement
- Secteur IV      Ce secteur comprend les îles-de-la-Madeleine, le territoire Nord-Ouest du comté Champlain (Lavolette), qui englobe les localités de Parent, Clova et Sanmaur ainsi que les localités situées dans les régions excentriques de la province, nommément: Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon et Témiscamingue.

6-6.02 Il est entendu qu'un employé qui, à la date de la signature de la présente convention, reçoit une telle prime, continue d'en bénéficier malgré ce qui précède et ce, aussi longtemps qu'il exerce le même emploi dans la localité exclue en vertu des dispositions de la clause précédente.

6-6.03 Pour avoir droit à la prime prévue ci-après pour chacun des secteurs, l'employé doit également répondre aux conditions suivantes:

- a) occuper un poste dont les qualifications académiques requises se situent au niveau du diplôme d'études collégiales ou l'équivalent reconnu par l'autorité compétente;
- b) pour l'employé dont la localité de résidence habituelle n'est pas comprise dans l'un ou l'autre des secteurs décrits à 6-6.01, occuper un poste dont les qualifications académiques requises se situent à un niveau égal ou supérieur à secondaire V ou l'équivalent, reconnu par l'autorité compétente.

6-6.04 De plus, la prime est versée au prorata du temps travaillé au cours d'une année financière. Il en est de même pour l'employé occupant un poste à temps partiel.

6-6.05 Le montant de la prime annuelle est le suivant:

	01/07/75	01/07/76	01/07/77	01/07/78
Secteurs	Avec dépendants			
I	\$3095.	\$3281.	\$3412.	\$3549.
II	\$1688.	\$1789.	\$1861.	\$1935.
III	\$1125.	\$1193.	\$1241.	\$1291.
IV	\$ 563.	\$ 597.	\$ 621.	\$ 646.
	Sans dépendant			
I	\$2165.	\$2295.	\$2387.	\$2482.
II	\$1183.	\$1254.	\$1304.	\$1356.
III	\$ 788.	\$ 835.	\$ 868.	\$ 903.
IV	\$ 394.	\$ 418.	\$ 435.	\$ 452.

6-6.06 L'employé qui, à la date de la signature de la présente convention, reçoit une prime supérieure à celle prévue à 6-6.05, continue de la recevoir aussi longtemps qu'il exerce le même emploi tant qu'elle est supérieure à celle prévue ci-haut.

6-6.00A Location et prêt de salles

6-6.01A L'employé de la commission qui s'occupe de location et prêt de salle en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré selon les dispositions qui suivent:

- a) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, surveillance au cours de l'activité et fermeture de l'école et des locaux utilisés:
- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| à compter du 1er juillet 1975: | \$3.99/heure |
| à compter du 1er juillet 1976: | \$4.31/heure |
| à compter du 1er juillet 1977: | \$4.57/heure |
| à compter du 1er juillet 1978: | \$4.84/heure |
- b) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage:
- |                                |              |
|--------------------------------|--------------|
| à compter du 1er juillet 1975: | \$5.06/heure |
| à compter du 1er juillet 1976: | \$5.46/heure |
| à compter du 1er juillet 1977: | \$5.79/heure |
| à compter du 1er juillet 1978: | \$6.14/heure |

Les tâches décrites ci-dessus sont confiées au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat, il peut y avoir une répartition différente. Lorsque le taux régulier de l'employé concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'un employé, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est:

à compter du 1er juillet 1975:	\$ 9.05
à compter du 1er juillet 1976:	\$ 9.77
à compter du 1er juillet 1977:	\$10.36
à compter du 1er juillet 1978:	\$10.98

6-6.02A Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.

6-6.03A La réclamation, dûment signée par l'employé et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

6-6.04A Dans le cas où, à la date de la signature de la présente convention, la commission administrait un régime de location de salles différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir ou de le modifier. A défaut d'entente, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, le syndicat choisit entre l'ancien régime non modifié et le régime provincial.

## 6-7.00 Versement de la paie

6-7.01 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 congé chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.

6-7.02 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'impôts;
- d) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;



- e) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- f) les cotisations au régime d'assurance-maladie du Québec;
- g) la cotisation d'assurance-chômage;
- h) la période concernée;
- i) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- j) 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 de la signature de la présente convention.

6-7.03

Dans le cas où, à la date de la signature de la présente convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux paragraphes précédents. A défaut d'entente, le système prévu à 6-7.01 et 6-7.02 s'applique à partir du 1er janvier 1977 pour les groupes dont la fréquence de paie est moindre. Pour les autres groupes, à défaut d'entente le régime antérieur est maintenu jusqu'au 1er juillet 1977.

6-7.04

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 modalités de remboursement.

6-7.05

La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la C.A.T.

6-7.06

- a) La commission remet à l'employé, le jour de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
- b) La commission remet ou expédie à l'employé, à la période de paie suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

6-8.00 Congé sans traitement

6-8.01

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

6-8.02

La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.

- 6-8.03 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.
- 6-8.04 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 au mouvement de personnel.
- Cependant, lorsque le congé est pour une durée de quatre (4) mois consécutifs ou moins, à l'intérieur de la même année financière, l'employé est réintégré dans son ancien poste.
- 6-8.05 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 du dit employé.
- 6-8.06 L'employé, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

## CHAPITRE 7 MOUVEMENT DE PERSONNEL

### 7-1.00 Postes vacants

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

7-1.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner l'exercice par l'employé 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, 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confère 6-1.05, 6-1.07, 6-1.08 et 6-1.09.

7-1.03 Lorsque la commission décide de combler un poste vacant, ou un poste nouvellement créé, autre qu'un poste à caractère temporaire, couvert par la présente convention, elle procède de la façon suivante:

- a) elle comble le poste en choisissant d'abord parmi ses employés réguliers permanents mis en disponibilité, puis parmi ses employés réguliers mis à pied possédant les qualifications requises et autres exigences déterminées, selon l'ordre d'ancienneté, à la condition que tel mouvement ne constitue pas une promotion;
- b) faute d'avoir comblé le poste, selon a), la commission procède à une rétrogradation ou à une mutation demandée par un employé possédant les qualifications requises et autres exigences déterminées. Une telle demande doit avoir été faite selon la procédure prévue à 7-1.12. Dans le cas où plus d'un employé ont fait une telle demande, l'ancienneté prévaut;
- c) faute d'avoir comblé le poste, selon b), la commission s'adresse à l'ensemble de son personnel par affichage pour promotion d'au moins dix (10) jours ouvrables. Copie de l'avis est transmise simultanément au syndicat;

Nonobstant b) et c) dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait une procédure d'affichage pour mutation et/ou pour rétrogradation intégrée à la procédure d'affichage pour

promotion, telle procédure est maintenue pour la durée de la présente convention et les autres paragraphes du présent article s'appliquent à cette procédure à l'exception de 7-1.12.

- d) faute d'avoir comblé le poste, selon c), la commission se conforme aux dispositions de la clause 7-3.05;
- e) faute d'avoir comblé le poste selon d), 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;
- f) faute d'avoir comblé le poste selon e), la commission peut offrir le poste à un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à cet article.

#### 7-1.04

L'avis prévu à 7-1.03 c) comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emploi, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école, 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.

#### 7-1.05

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emploi 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

Dans tous les cas d'affichage, la commission tient compte des aptitudes spécifiques requises pour occuper le poste à combler, des qualifications et de l'expérience. Lorsque plusieurs candidats possèdent les aptitudes, les qualifications et l'expérience de façon relativement égale, l'ancienneté prévaut. 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 employés candidats et leur ancienneté.

- 7-1.07 Par exception aux dispositions de 7-1.06, 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'emploi en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de secrétariat. Cependant les employés faisant déjà partie de la catégorie du personnel de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises en regard de la classe d'emploi qu'ils détiennent.
- 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 jouissait avant son affectation temporaire.
- 7-1.10 En tout temps, pendant la période d'essai de trois (3) mois 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.
- 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 Deux (2) fois par année, soit au cours des mois de mai et de novembre, tout employé qui le désire demande, par écrit, à la commission d'être muté ou rétrogradé. Dans les trente (30) jours de la réception des demandes, la commission transmet au syndicat copie des demandes ainsi que l'ancienneté des employés concernés.
- L'employé doit préciser le nom de la classe d'emploi et le nom du service ou de l'école où il veut être affecté et si le poste désiré est un poste à temps partiel ou non.
- Telle affectation n'est possible que dans la mesure où un poste est ou devient vacant.

7-1.13 Pendant la période d'affichage, pendant les délais précédant la nomination et pendant la durée de toute affectation temporaire, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes.

## 7-2.00 Mise à 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 priorité ou de la sécurité d'emploi prévue à 7-3.00, selon le cas. De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, l'employé concerné bénéficie des dispositions de 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 7-2.03. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.03 Tout employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, ce dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à 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 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 5-6.10, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

## 7-3.00 Priorité - Sécurité d'emploi

### 7-3.01

Lorsque la commission décide de procéder à une réduction de personnel à l'intérieur d'une classe d'emploi, elle consulte le syndicat et procède tel que prévu ci-après et dans l'ordre indiqué à l'intérieur de cette classe d'emploi:

- a) en mettant fin à l'emploi d'employés temporaires;
- b) en mettant fin à l'emploi d'employés à l'essai;
- c) en mettant à pied les employés réguliers n'ayant pas acquis leur permanence, selon l'ordre inverse d'ancienneté;
- d) en mettant en disponibilité les employés réguliers permanents, selon l'ordre inverse d'ancienneté.

Toutefois, dans le cas de c) ou d), si un poste comporte d'autres exigences déterminées, on tient compte d'abord de telles exigences et ensuite de l'ancienneté.

L'employé régulier, visé par les dispositions de la présente clause, reçoit un préavis écrit d'au moins un (1) mois avant la date effective de l'abolition de son poste.

### 7-3.02 Priorité d'emploi

L'employé régulier, non permanent, ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à une réduction de personnel, bénéficie des dispositions suivantes:

- a) au moment du préavis de mise à pied, la commission transmet au bureau régional de placement le nom de cet employé ainsi que les renseignements pertinents le concernant;
- b) s'il se voit offrir un poste par une commission, il doit l'accepter dans les sept (7) jours de telle offre écrite; le refus ou le défaut d'accepter un poste ainsi offert entraîne automatiquement la radiation de son nom des listes des bureaux régionaux de placement et du bureau provincial de placement;
- c) si, de l'avis de la commission, le candidat satisfait aux exigences du poste à combler, elle lui offre le poste;
- d) après deux (2) ans de sa mise à pied, son nom est rayé des dites listes si aucun poste ne lui a été offert.

## 7-3.03 Sécurité d'emploi

L'employé régulier permanent, mis en disponibilité, bénéficie des dispositions suivantes:

- a) au moment du préavis de mise en disponibilité, la commission transmet au bureau régional de placement le nom de cet employé ainsi que les renseignements pertinents le concernant;
- b) 1. s'il se voit offrir, dans les douze (12) mois de sa mise en disponibilité, un poste par une autre commission, il doit faire connaître sa décision dans les sept (7) jours de telle offre écrite. Ce délai est porté à douze (12) jours si l'offre implique un déménagement:
  - i) s'il accepte, les paragraphes 1, 2 et 5 qui suivent s'appliquent;
  - ii) s'il refuse, les paragraphes 3 et 4 qui suivent s'appliquent.
2. s'il se voit offrir, après le douzième (12<sup>e</sup>) mois de sa mise en disponibilité, un poste par une autre commission, il doit faire connaître sa décision dans les sept (7) jours de telle offre écrite. Ce délai est porté à douze (12) jours si l'offre implique un déménagement:
  - i) s'il accepte, les paragraphes 1, 2 et 5 qui suivent s'appliquent;
  - ii) s'il refuse, ou s'il fait défaut de répondre, il est réputé avoir démissionné à cette date. Il a toutefois droit à la prime de séparation et à toute somme due à la date effective de sa démission, laquelle est effective le jour qui suit la date limite prévue pour l'acceptation de telle offre;
  - iii) toutefois, dans le cas où l'employé est réputé avoir démissionné selon ii) ci-dessus, il peut choisir de renoncer à la prime de séparation, de demeurer inscrit sur la liste du bureau régional de placement prévue à 7-3.02 b) pour une année et, durant cette période, de se voir accorder priorité sur tout employé temporaire embauché pour remplacer un employé absent temporairement s'il possède les qualifications et s'il rencontre les exigences prévues à 7-1.06. De plus, il bénéficie de 7-1.07, le cas échéant. En outre, il doit, à cette fin, faire une demande écrite à la commission. Dans ce cas, il reçoit le taux de traitement du poste ainsi occupé.



1. En cas d'acceptation du poste, la commission, au cours d'une période de six (6) mois, doit, après évaluation, accepter ou refuser l'employé dans le poste concerné; dans le cas de refus, l'employé retourne immédiatement à sa commission d'origine et son nom est réinscrit, s'il y a lieu, au bureau régional de placement. Il redevient alors un employé mis en disponibilité. Toutefois, le temps ainsi travaillé ne compte pas pour du temps de mise en disponibilité, étant entendu que la période qui débute avec son retour s'ajoute à celle faite comme employé mis en disponibilité avant sa relocalisation. Ceci ne constitue toutefois pas une nouvelle période de mise en disponibilité.
  2. Lorsqu'un employé est relocalisé, selon les dispositions du présent article, il transporte chez son nouvel employeur son statut d'employé régulier et d'employé régulier permanent, son ancienneté et sa banque de congés-maladie non monnayables.
  3. Sous réserve des autres dispositions du présent article, tant qu'il n'est pas engagé par une autre commission, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne, lesquelles doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une ou l'autre des classes d'emploi de sa catégorie.
  4. Pendant les deux premières années de mise en disponibilité, le taux de traitement de l'employé progresse normalement. Après deux (2) années de mise en disponibilité, le traitement de l'employé est maintenu et demeure constant tant qu'il est en disponibilité.
  5. Lorsqu'il est embauché par une autre commission, son traitement est rétabli à compter de cet embauchage.
- c) Dans le but de réduire le nombre d'employés réguliers permanents mis en disponibilité ou à être mis en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de l'employé, un congé de pré-retraite aux conditions suivantes:
1. ce congé est un congé avec traitement d'une (1) année;
  2. cette année de pré-retraite compte comme année de service aux fins du régime de rentes présentement en vigueur;
  3. seul y est admissible l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé;
  4. à la fin de cette année de congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à sa retraite.

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

L'employé régulier permanent mis en disponibilité peut choisir de démissionner et de bénéficier de la prime de séparation. Dans ce cas, l'employé concerné perd sa permanence.

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année de service complète au moment où l'employé permanent quitte 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 quitte la commission.

- e) Un employé régulier permanent affecté par une réduction de personnel a le droit de déplacer tout employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou, selon son choix, dans une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle est identique ou inférieur à la sienne, à condition de posséder les qualifications et de rencontrer les exigences prévues à 7-1.06 et de posséder plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace. Il bénéficie de 7-1.07 le cas échéant. Dans ce cas, il est réputé avoir renoncé aux bénéfices de la sécurité d'emploi prévus ci-haut. Son traitement est alors établi selon les dispositions de 6-2.14 ou 6-2.15 b), selon le cas.
- f) L'employé régulier, qui occupe un poste à temps partiel, affecté par une réduction de personnel et qui a au moins deux (2) ans d'ancienneté, a droit de déplacer tout employé autre qu'un employé régulier permanent de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission, qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou, selon son choix, dans une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle est identique ou inférieur à la sienne, à la condition de posséder les qualifications et de rencontrer les exigences prévues à 7-1.06 et de posséder plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace. Il bénéficie de 7-1.07 le cas échéant. S'il occupe ainsi un poste à temps plein, il acquiert sa permanence. Dans ce cas, il est réputé avoir renoncé aux bénéfices de la priorité d'emploi. Son traitement est alors établi selon les dispositions de 6-2.14 ou 6-2.15 b), selon le cas. S'il ne peut être ainsi remplacé, il bénéficie des dispositions de la priorité d'emploi selon 7-3.02 et il a préséance sur l'employé régulier non permanent ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier.

- g) Un employé régulier affecté par une réduction de personnel a le droit de déplacer tout employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité du territoire de la commission qui a le moins d'ancienneté, dans sa classe d'emploi ou, selon son choix, dans une classe d'emploi dont le maximum de l'échelle est identique ou inférieur à la sienne, à condition de posséder les qualifications et de rencontrer les exigences prévues à 7-1.06, et de posséder plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace. Il bénéficie de 7-1.07, le cas échéant. Dans ce cas, il est réputé avoir renoncé aux bénéfices de la priorité d'emploi prévue à 7-3.02, s'il y a droit. Son traitement est alors établi selon les dispositions de 6-2.14 ou 6-2.15 b), selon le cas. S'il ne peut être ainsi replacé, il bénéficie des dispositions de la priorité d'emploi prévue à 7-3.02, s'il y a droit.
- h) Aux fins d'interprétation et d'application de 7-3.03, la localité signifie <sup>(1)</sup> le territoire municipal, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent, par écrit, dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, d'une autre définition.

## 7-3.04 Frais de déménagement

L'employé relocalisé, par suite de l'application de 7-3.02 et de 7-3.03 et qui doit déménager, bénéficie, de la part de la commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "E" aux conditions y prévues, ce dans tous les cas où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.

De plus, dans le cas où l'embauchage d'un employé, relocalisé selon 7-3.03, par une autre commission implique son déménagement au sens de l'annexe "E", tel employé a droit, de la part de la commission qui l'embauche, à:

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

---

(1) Dans le cas de Ville de Laval, le mot "localité" doit être interprété comme signifiant l'une ou l'autre des municipalités qui existaient avant la fusion créant la "Ville de Laval".

### 7-3.05 Obligation de la commission

- a) 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 régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emploi et les exigences du poste à combler.
- b) La commission embauche obligatoirement un employé référé par le bureau régional de placement, si le bureau lui a référé, pour un poste à combler, au moins un employé ayant acquis sa permanence et qui, de l'avis du bureau, répond aux exigences du poste à combler.
- c) La commission peut embaucher d'autres candidats que ceux prévus à l'alinéa b) qui précède, si le bureau ne soumet pas au moins le nom d'un candidat pour un poste à combler dans les vingt (20) jours de la demande.

### 7-3.06 (Protocole) Bureau régional de placement

L'ensemble des commissions de chacune des régions scolaires forment un bureau régional de placement. Le ministère de l'Éducation participe de plein droit aux activités de ce bureau. Ce bureau a comme responsabilités:

- a) de colliger l'ensemble des données relatives à la sécurité d'emploi: postes disponibles, employés mis à pied suite à une réduction de personnel, employés mis en disponibilité; de faire connaître ces données aux commissions de la région ainsi qu'au bureau provincial de placement;
- b) de faciliter l'échange ou le placement des employés entre les commissions membres;
- c) de fournir, conformément au paragraphe 7-3.05, au moins un (1) candidat pour chaque poste à combler;
- d) de transiger avec le bureau provincial de placement au sujet de toute question relative à la sécurité d'emploi.

### 7-3.07 (Protocole) Bureau provincial de placement

La Fédération (F.C.S.C.Q.) et le ministère (M.E.Q.) conviennent de former un bureau provincial de placement des employés. Ce bureau a comme responsabilités:

- a) d'assurer l'échange de tout renseignement pertinent à la sécurité d'emploi entre les divers bureaux régionaux de placement;

b) d'autoriser et d'assurer le paiement des frais de déménagement des employés relocalisés selon les modalités prévues à l'annexe "E".

7-3.08

Pendant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration du type de celle prévue pour l'île de Montréal, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, d'employés réguliers ou d'employés réguliers permanents si la cause de cette réduction provient de telle fusion, annexion ou restructuration. Toutefois, pendant telle année financière précédant celle de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, la commission ne peut procéder à une 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 financière 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.

La signature de la présente convention et en particulier la signature de l'article 7-3.08 ne constitue pas pour le futur de la part de la Q.A.P.S.B. l'acceptation d'une restructuration sur l'île de Montréal.

7-3.09

Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance inadaptée ou de l'enseignement aux élèves d'un degré, dans le cadre de l'application de l'article 496 de la Loi de l'instruction publique, l'employé régulier ou l'employé régulier permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

Toutefois, avec l'accord de la commission qui ne dispense plus tel enseignant, 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 enseignant, 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.

7-3.10 L'article 7-3.00 s'applique aux employés des commissions pour protestants. Toutefois, pour l'ensemble des commissions pour protestants, la Q.A.P.S.B. et le M.E.Q. ne constituent qu'un seul bureau provincial de placement distinct pour ces employés, étant bien entendu qu'il n'est pas créé de bureau régional de placement pour ce groupe. Les tâches, responsabilités et obligations prévues ci-haut pour les bureaux régionaux et celles du bureau provincial de placement prévu à 7-3.07 sont entièrement et uniquement assumées par le bureau de placement provincial pour les employés des commissions pour protestants du Québec.

## 7-4.00 Incapacité partielle

7-4.01 Un employé régulier permanent qui doit être mis à pied par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut 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 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 à forfait

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.

## CHAPITRE 8 CONDITIONS DE TRAVAIL

### 8-1 00 Ancienneté

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'emploi 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'emploi 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'emploi prévue au plan de classification du personnel de soutien technique, administratif ou manuel, ni pour fins de promotion ou de mise à pied.

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;
- 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, pour une période n'excédant pas trois (3) mois;

h) pour la période de congé de maternité de dix-sept (17) semaines, lorsque l'employée a complété au moins un (1) an d'ancienneté au moment de son accouchement.

8-1.03

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

- a) lorsqu'il est en congé sans traitement à moins d'une disposition expresse au contraire dans la présente convention;
- b) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- c) lorsqu'il est absent du travail pour raisons de maladie ou d'accident autres qu'une maladie industrielle ou un accident du travail pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.04

Un employé régulier perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) 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 celle des prestations auxquelles il a droit pour telle absence;
- c) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à 8-1.03 b);
- d) 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

Dans les soixante (60) jours qui suivent la signature de la présente convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des employés indiquant le nom de l'employé et son ancienneté calculée au 30 juin 1976.

8-1.06

La commission affiche ladite liste dans ses édifices 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 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.
- 8-1.10 Les procédures prévues à 8-1.07 et 8-1.08 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.11 Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.
- 8-1.12 L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **Semaine et heures de travail**
- 8-2.01 **Personnel de soutien technique et administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivies de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 **Personnel de soutien manuel**
- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, réparties du lundi au vendredi, suivies de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de huit (8) heures.
- 8-2.03 Nonobstant 8-2.01 et (ou) 8-2.02, pour certaines classes d'emploi comme par exemple, mécaniciens de machines fixes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet à 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

- 8-2.04 Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou adopter le nombre d'heures prévu à 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu.
- 8-2.05 Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à 8-2.01 et 8-2.02, selon le cas.
- 8-2.06 L'employé a droit à quinze (15) minutes payées de repos par demi-journée de travail prises vers le milieu de la période.
- 8-2.07 La commission maintient en vigueur l'horaire de travail de l'année 1975-76.
- 8-2.08 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre le syndicat et la commission. Cette entente lie les parties.
- La commission peut modifier les horaires existants si cette dernière est d'avis que des besoins d'ordre pédagogique et administratif rendent de tels changements nécessaires. Dans tel cas, la commission donne au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant de mettre en vigueur les nouveaux horaires. L'employé concerné ou le syndicat peut dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis recourir à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
- Lors de la confection du rôle, un tel grief est fixé et entendu en priorité.
- Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal doit entendre la preuve qu'une partie considère pertinent de présenter.
- Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; si non, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les employés au taux du temps supplémentaire prévu à 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur cédule normale.
- A moins d'entente contraire entre le syndicat et la commission aucune modification ne doit avoir pour effet d'imposer aux employés des heures brisées.

8-2.09 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-76 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la présente convention.

### 8-3.00 Temps supplémentaire

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

8-3.02 Le temps supplémentaire est accordé à l'employé qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à un employé dont la classe d'emploi 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'emploi, 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 (150%) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de la journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire;
- b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150%) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un congé chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce congé chômé et payé;
- c) à son taux horaire double (200%) 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'emploi 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 trois (3) heures à son taux horaire simple ou au taux de temps supplémentaire pour les heures 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 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 de la nature de la mesure disciplinaire.
- 8-4.02 . À moins que les circonstances ne l'empêchent, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 8-4.03 . Dans les 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 de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au syndicat.
- 8-4.04 . Tout employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 8-4.05 . L'employé qui est 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 si, depuis son occurrence, il n'y a pas eu récidive dans les douze (12) mois suivant l'imposition de la mesure disciplinaire.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un conseil 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 eu, 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 en 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 **Hygiène et sécurité**
- 8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions d'hygiène et de sécurité conformes aux réglementations gouvernementales.

- 8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité des relations professionnelles, collaborer au maintien de conditions de sécurité et d'hygiène adéquates.
- 8-6.00 **Vêtements et uniformes**
- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.
- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-7.00 **Mésententes**
- 3-7.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.12, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au comité de relations professionnelles.

## CHAPITRE 9 REGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### 9-1.00 Procédure de règlement des griefs

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

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

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

#### a) 1ère étape

L'employé soumet le grief, par écrit, à l'autorité désignée par la commission ou à la commission, si elle n'en a pas désignée, dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance qu'il en a eue.

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

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

Afin de participer à une telle rencontre, un maximum de 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.

#### b) 2e étape

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

9-1.04 Le syndicat peut faire et soumettre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou l'ensemble des employés. Dans un tel cas, le syndicat doit se conformer à la procédure prévue à 9-1.03.

9-1.05 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, invalide 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 à 9-1.03 b), 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 grève des postes, 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: 100, Place d'Youville, Québec.



- 9-2.02 Tout grief soumis à l'arbitrage est décidé par un conseil d'arbitrage présidé, pour la durée de la présente convention, par l'une des personnes suivantes:
- Angers Larouche, premier président
  - Jean-Yves Durand
  - René Lippé
  - Jacques Dupont
  - Fernand Morin
  - Laurent Cossette
  - Reynald Fréchette
  - Jean-Marie Lavoie
  - Camille Beaulieu
- Toute autre personne nommée par les parties provinciales pour agir comme président d'un conseil d'arbitrage.
- 9-2.03 Le conseil d'arbitrage, à qui est référé un grief, est composé de trois (3) membres, soit d'un président et de deux (2) arbitres nommés respectivement par l'agent négociateur syndical provincial et par la partie patronale provinciale. Le président et tout arbitre ainsi nommés 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 son mandat, 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 conseil 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 réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées à la commission et aux parties provinciales.
- 9-2.06 Le premier président dresse le rôle mensuel des arbitrages, nomme, à même la liste prévue à 9-2.02, un président pour chaque conseil d'arbitrage. Les parties provinciales 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 conseil d'arbitrage, les parties au grief et les parties provinciales de l'heure, de la date et du lieu des séances.
- 9-2.09 Toute vacance au conseil d'arbitrage est comblée suivant la procédure établie de 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 le nomme d'office.
- 9-2.11 Le conseil 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 provinciales peuvent intervenir et faire au conseil d'arbitrage toute représentation qu'elles jugent appropriée ou pertinente.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. Le conseil d'arbitrage peut toutefois ordonner le huis clos.
- 9-2.14 Le conseil d'arbitrage doit rendre sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) 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 d'une des parties provinciales, être une cause de radiation du nom du président de la liste des présidents, dressée conformément à 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre les parties à l'entente provinciale, une entente écrite pour prolonger le délai.
- Aucune demande de radiation ne peut être dirigée contre un président qui a déposé au greffe, dans le délai imparti, le projet de sentence pour fins de signature.

9-2.15 Le président du conseil d'arbitrage peut délibérer en l'absence d'un arbitre à condition de l'avoir avisé, conformément à 9-2.07.

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 conseil 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 autres membres.

Le greffe en fait parvenir une copie aux parties concernées et aux parties provinciales.

9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, un conseil 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 conseil d'arbitrage ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la présente convention.

9-2.19 Le conseil 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. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ledit employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

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

Le greffier en chef assigne les greffiers-audienciers aux différents conseils 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 de l'Education.

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

- 9-2.22 Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, sans perte de traitement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par le conseil 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 conseil d'arbitrage ou des parties, en cause. Les assignations des témoins peuvent également être émises par le premier président.
- 9-2.25 Cependant, à la demande de la commission et du syndicat, les parties provinciales peuvent convenir, lors de la confection du rôle, de référer un grief à un arbitre unique choisi parmi les personnes mentionnées à 9-2.02.
- Dans ce cas, l'arbitre nommé doit entendre le grief de toute urgence et rendre sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.
- Telle sentence n'est pas motivée et ne peut servir de précédent.
- Les autres paragraphes du présent article s'appliquent mutatis mutandis en autant qu'ils sont applicables, sauf 9-2.12.
- 9-2.26 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à un employé par la sentence, le paiement d'intérêt au taux légal peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.

## CHAPITRE 10 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 des heures prévues par son horaire;
- b) à la personne qui, n'étant pas un employé régulier de la commission, est engagée par la commission pour y travailler exclusivement.

Leur rémunération est établie comme suit:

1. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emploi du personnel de soutien technique et administratif: 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 2)) prévu à l'échelle correspondant à la classe d'emploi concernée, ledit taux majoré de 15% pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances;
2. dans le cas du personnel affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emploi du personnel de soutien manuel: il reçoit, pour chaque heure travaillée, le taux horaire prévu pour la classe d'emploi concernée, ledit taux majoré de 15% pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances;
3. 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'emploi, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de 15% 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 et 2;
4. 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 la signature de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.02 Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation aux adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés intéressés à travailler dans le cadre de ces cours à soumettre leur candidature à l'autorité désignée par la commission et selon le mode prescrit. La commission établit une liste des personnes ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

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

10-1.03 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.

10-1.04 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.

10-1.05 La réclamation, dûment signée par l'employé et résultant de l'application de la clause 10-1.01, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois après sa présentation. La commission fournit les formulaires.

10-1.06 Lorsqu'un employé s'occupe, en plus ou en dehors des heures prévues par son horaire, 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 prêt de salles" s'appliquent.

## CHAPITRE 11. DISPOSITIONS DIVERSES

### 11-1.00 Contributions a une caisse d'épargne ou d'économie

- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de l'employé ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.04 Trente (30) jours après un avis écrit d'un employé à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de l'employé à la caisse d'épargne ou d'économie.
- 11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.
- 11-1.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.
- ### 11-2.00 Impression de la convention
- 11-2.01 La partie patronale imprime le texte de la présente convention sous format unique, dans les meilleurs délais après sa signature, et en rend un exemplaire disponible pour chaque employé de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec les plans de classification.
- 11-2.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les employés et syndicats concernés.

11-2.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale provinciale ait reçu les exemplaires de la présente convention en nombre suffisant pour ses membres.

### 11-3.00 Rétroactivité

11-3.01 L'employé, à l'emploi de la commission au cours de l'année financière 1975-76, a droit, sous réserve des dispositions de l'article 2-1.00, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre:

- 1- le traitement auquel il aurait eu droit pour l'année financière 1975-76 par application des dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 et, le cas échéant, 6-4.00 de la présente convention, compte tenu de la durée de son service actif ou, selon le cas, du nombre d'heures rémunérées, au cours de cette même année financière

ET

toutes les sommes perçues pour l'année financière 1975-76 conformément aux dispositions de l'annexe "A" (sans tenir compte des montants versés en vertu de la partie C "Indexation des salaires" de cette annexe pour l'année 1974-75) de la convention collective antérieure, y compris toute somme versée à titre d'avance sur la rétroactivité à être versée en vertu de la présente convention;

- 2- le montant payable pour l'année financière 1975-76 par application des dispositions de 6-5.01, 6-5.02, 6-5.03, 6-6.00 et 6-6.00-A de la présente convention, compte tenu de la durée de son service actif ou, selon le cas, du nombre d'heures rémunérées comme tel au cours de cette même année financière

ET

toutes les sommes perçues pour l'année financière 1975-76 conformément aux dispositions applicables sur les sujets correspondants et contenues dans la convention collective antérieure;

- 3- le montant payable pour l'année financière 1975-76 par application des dispositions de 10-1.00 de la présente convention

ET

toutes les sommes perçues pour l'année financière 1975-76 conformément aux dispositions de l'annexe "K" de la convention collective antérieure;



- 4- le montant payable pour l'année financière 1975-76 par application des dispositions de 8-3.00 de la présente convention

ET

toutes les sommes perçues pour l'année financière 1975-76 par application des dispositions applicables sur les sujets correspondants et contenues dans la convention collective antérieure;

- 5- le montant qui aurait été payé, à titre de prestation d'assurance-salaire, selon les dispositions de l'annexe "C" de la convention collective antérieure, mais sur la base des échelles entrant en vigueur le 1er juillet 1975

ET

le montant effectivement payé, à titre de prestation, conformément aux dispositions de l'annexe "C" de la convention collective antérieure;

- 6- le montant qui aurait été payé par la commission à titre de prestation de traitement sur la base des échelles de traitements entrant en vigueur le 1er juillet 1975, mais selon les dispositions de la convention collective antérieure concernant les accidents de travail

ET

le montant effectivement payé par la commission à titre de prestation de traitement sur la base des échelles de traitements en vigueur le 30 juin 1975 selon les dispositions de la convention collective antérieure concernant les accidents de travail.

**11-3.02** En outre, les dispositions de 11-3.01 s'appliquent mutatis mutandis pour la période écoulée depuis le 1er juillet 1976 jusqu'à la date de la signature de la présente convention.

**11-3.03** Le montant d'argent dû à titre de rétroactivité par application de 11-3.01 et 11-3.02 est versé dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention à tout employé y ayant droit.

**11-3.04** L'employé, encore à l'emploi de la commission à la date de la signature de la présente convention, reçoit dans les meilleurs délais, mais avant le 15 octobre 1976, une avance sur la rétroactivité qui lui est payable conformément à 11-3.01 et 11-3.02. Le montant de cette avance se calcule à raison de 8% de son taux de traitement au 30 juin 1975, ramené sur base annuelle, compte tenu de la durée de son service actif au cours de 1975-76. Ce montant est déductible de celui à verser en vertu de 11-3.03.

- 11-3.05 L'employé, à l'emploi de la commission au cours de 1975-76, mais ne l'étant plus à la date de la signature de la présente convention, a droit au montant prévu pour lui à 11-3.03 à la condition qu'il fasse une demande écrite à la commission à cette fin et dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'envoi par la commission au syndicat de la liste des employés qui ont quitté la commission entre le 1er juillet 1975 et la date de la signature de la présente convention. Cette liste est transmise dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention, y incluant la dernière adresse connue. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.
- 11-3.06 La commission fournit aux employés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que le versement prévu à 11-3.03.
- 11-4.00 Arrangements locaux
- 11-4.01 Les articles spécifiquement identifiés à cet effet peuvent être remplacés, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure prévue ci-après.
- 11-4.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-4.03 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.
- 11-4.04 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.
- 11-4.05 Toute entente, pour être considérée valable, doit remplir les exigences suivantes:
- a) elle doit être conclue dans le délai de soixante (60) jours de la signature locale. 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 l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
- e) elle doit être déposée en vertu des dispositions de l'article 60 du Code du Travail;
- f) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure au premier (1er) juillet 1976 et, à moins d'indication contraire, est pour la durée de la présente convention.

**11-4.06** 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.

**11-4.07** 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 11-4.05.

**11-4.08** 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.

**11-5.00** **Entrée en vigueur et durée de la présente convention.**

**11-5.01** La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif, à moins de stipulation expresse au contraire.

**11-5.02** La présente convention se termine le 30 juin 1979.

**11-5.03** A moins de stipulation expresse au contraire, la présente convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-5.04 Cependant, durant l'année financière au cours de laquelle le syndicat acquiert le droit à la grève ou la commission acquiert le droit au lock-out conformément au Code du Travail, la commission et le syndicat se conforment aux dispositions de la présente convention applicable en 1978-79.

11-6.00 Annexes et lettres d'entente

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

EN FOI DE QUOI, les parties à la présente entente ont signé à Québec, ce 8ième jour du mois de septembre 1976.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Jean Bienvenue

Me Jean Bienvenue  
Ministre de l'Education

M. Oswald Parent

M. Oswald Parent  
Ministre de la Fonction publique

POUR LA FEDERATION DES EMPLOYES  
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU QUEBEC  
(FEMSQ)

M. Ivan Boudréault  
M. Ivan Boudréault  
Président

Mlle Ginette Ballaire  
Mlle Ginette Ballaire  
Secrétaire

POUR LA QUEBEC ASSOCIATION OF PROTESTANT  
SCHOOL BOARDS (QAPSB)

M. E.B. Lindsay  
M. E.B. Lindsay, président

M. S.G. Neilson  
M. S.G. Neilson, négociateur en chef

Me Ross Goodwin  
Me Ross Goodwin  
Porte-parole pour la partie patronale

NEGOCIATEURS

M. George Garard  
M. George Garard (QAPSB)

M. Yves Delamarre  
M. Yves Delamarre (MEQ)

LETTRES D'ENTENTE INTERVENUES ENTRE

LA PARTIE PATRONALE

LA PARTIE SYNDICALE

- 1 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO I  
Formation et perfectionnement
- 2 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO II  
Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention collective
- 3 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO III  
Autres primes non comprises dans la présente convention
- 4 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO IV  
Charge de travail de certains concierges, concierges de nuit et ouvriers d'entretien classe III
- 5 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO V  
Classement de certains employés
- 6 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO VI  
Règlement des mécontentes
- 7 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO VII  
Griefs et arbitrages avant la signature de la convention
- 8 - LETTRE D'ENTENTE NUMERO VIII  
Intégration de certains employés

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO 1

OBJET: formation et perfectionnement

Les parties conviennent que les dispositions de la présente lettre d'entente viennent compléter celles de l'article 5-7.00.

- A. Un comité consultatif de formation et de perfectionnement des employés de soutien est formé. Son rôle principal est d'aviser le Service de Formation et de Perfectionnement du ministère de l'Éducation sur des questions touchant la formation et le perfectionnement. Ce comité est composé de représentants de la partie patronale négociante et d'un représentant de chaque partie syndicale négociante.
- B. Après consultation du comité prévu au paragraphe précédent, le Service de Formation et de Perfectionnement établit une politique générale de formation et de perfectionnement pour les employés de soutien et communique annuellement le bilan des montants dépensés pour les activités de formation et de perfectionnement.
- C. Le Service de Formation et de Perfectionnement est responsable du plan global de formation et de perfectionnement des employés de soutien et assume, en particulier, les fonctions suivantes:
  - évaluation des besoins;
  - établissement des priorités;
  - élaboration des plans et des programmes;
  - évaluation des organismes réalisant les activités de perfectionnement;
  - administration des ententes.
- D. Les montants affectés aux activités de formation et de perfectionnement sont de \$270,000.00 pour l'année financière 1975-76, de \$286,000 pour 1976-77, de \$297,000.00 pour 1977-78, de \$309,000.00 pour 1978-79 et ce, pour l'ensemble des employés de soutien de l'éducation (i.e. ceux de l'élémentaire, du secondaire et du collégial).
- E. Les montants prévus au paragraphe précédent sont répartis selon des principes et critères élaborés par le comité prévu au premier (1er) paragraphe de la présente. Ce dernier doit également tenir compte de l'importance des populations.

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO II

OBJET: libérations syndicales pour fins de  
préparation et négociation de la pro-  
chaine convention collective.

Les parties provinciales conviennent de former un comité au moins six (6) mois avant l'expiration de la présente convention, dont la tâche sera d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement s'il y a lieu des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention collective.



## LETTRE D'ENTENTE NUMERO III

OBJET: autres primes non comprises dans la présente convention

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la signature locale de la convention, le syndicat, par l'entremise du comité de relations professionnelles, identifie toutes les primes existant dans les conventions collectives antérieures à 1975 et non prévues dans la présente convention.

Dans les soixante (60) jours qui suivent le délai ci-haut mentionné, les parties provinciales se rencontrent, à la demande de l'une ou l'autre des parties, pour en discuter et en disposer, étant entendu que toute décision ayant pour effet de maintenir ou de modifier l'une ou l'autre de ces primes aura un effet rétroactif à une date convenue entre les parties mais non antérieure au 1er juillet 1975.

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO IV

OBJET: charge de travail de certains concierges,  
concierges de nuit et ouvriers d'entretien  
classe III

Dans les soixante (60) jours qui suivent le 15 octobre 1976, les parties provinciales forment un comité paritaire composé de six (6) membres chargé d'étudier les problèmes qui lui sont soumis relativement à la charge de travail des concierges, des concierges de nuit et des ouvriers d'entretien classe III, à l'exception des concierges à l'emploi de la C.E.C.M. pour qui les dispositions de l'article 20 de la convention terminée le 30 juin 1975 s'appliquent.

La partie syndicale provinciale identifie les endroits où un problème existe et soumet les cas au comité avant le 1er février 1977.

Les solutions suggérées par le comité font l'objet de recommandations transmises aux parties provinciales.

Le mandat du comité devra s'exécuter dans les six (6) mois de sa formation. Cependant, cette échéance peut être prolongée après entente entre les parties provinciales.

L'employé désigné par la partie syndicale provinciale membre du comité peut s'absenter de son travail, sans perte de traitement, après en avoir avisé la commission. Il est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente.

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO V

OBJET: classement de certains employés

La présente lettre d'entente s'applique uniquement aux employés pour qui la présente convention constitue la première convention et aux employés qui bénéficient d'une première accréditation avant le 30 juin 1979.

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

L'employé, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente, bénéficie des dispositions prévues à 6-1.03 qui s'appliquent "mutatis mutandis".

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

Dans aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant le 1er juillet, 1975 pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure au 1er juillet 1975.

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

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO VI.

OBJET: règlement des mésententes

Nonobstant l'article 8-7.00 de la présente convention, les dispositions, contenues dans les conventions collectives existantes avant le 15 octobre 1972 concernant le règlement des mésententes, sont maintenues pour la durée de la présente convention.

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO VII

OBJET: griefs et arbitrages avant la  
signature de la convention

Les parties provinciales conviennent que tout grief ainsi que tout avis d'appel ayant pris naissance avant la signature de la présente convention, sont réglés en la manière prévue à la convention collective antérieure.

## LETTRE D'ENTENTE NUMERO VIII

OBJET: intégration de certains employés

Les employés en poste au 30 juin 1975 qui, suite à une sentence arbitrale, ont reçu un traitement correspondant à leurs fonctions mais qui n'ont pas reçu la classe correspondante par ladite sentence, sont temporairement considérés comme appartenant à cette classe (i.e. la classe qui a servi à déterminer leur traitement) pour les fins de leur intégration selon 6-1.01, 6-1.02 et 6-1.03 de la présente convention.

Toutefois, suite à la fixation du traitement selon ce qui précède, le poste devient soumis à l'application intégrale de la clause 6-1.10 de la présente convention comme si la sentence sus-mentionnée avait été rendue en vertu de 6-1.08.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes lettres d'entente à Québec, ce même jour du mois de septembre 1974.

POUR LE GOUVERNEMENT DU QUEBEC

Jean Bienvenue  
Me Jean Bienvenue  
Ministre de l'Éducation

M. Oswald Parent  
M. Oswald Parent  
Ministre de la Fonction publique

POUR LA FEDERATION DES EMPLOYES  
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU QUEBEC  
(FEMSQ)

Yvan Boudreau  
M. Yvan Boudreau  
Président

Mlle Ginette Dallaire  
Mlle Ginette Dallaire  
Secrétaire

POUR LA QUEBEC ASSOCIATION OF PROTESTANT  
SCHOOL BOARDS (QAPSB)

E. Bonar Lindsay  
M. E.B. Lindsay, président

M. S.G. Neilson  
M. S.G. Neilson, négociateur en chef

Ross Goodwin  
Me Ross Goodwin  
Porte-parole pour la partie patronale

NEGOCIATEURS

George Garard  
M. George Garard (QAPSB)

Yves Delamarre  
M. Yves Delamarre (MEQ)

ANNEXE "A"

NOUVEAUX TITRES DE CLASSIFICATION

EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

Titre en vigueur au 30 juin 1975	Titre en vigueur au 1er juillet 1975
Agent de bureau	Agent de bureau classe principale (2.2.3)*
Aide-magasinier	Magasinier classe II (2.5.1)
Auxiliaire en informatique sénior	Auxiliaire en informatique classe principale (2.4.2)
Auxiliaire-infirmière	Aide-médical(e) (1.2.7)
Commis, classe II	Agent de bureau classe II (2.2.1)
Commis, classe I	Agent de bureau classe I (2.2.2)
Magasinier	Magasinier classe I (2.5.2)
Opérateur en informatique	Opérateur en informatique classe II (1.2.4.1)
Opérateur en informatique intermédiaire	Opérateur en informatique classe I (1.2.4.2)
Opérateur en informatique sénior	Opérateur en informatique classe I (1.2.4.2)
Programmeur	Technicien en informatique (1.1.8)
Sténo-secrétaire	Secrétaire (2.6.1)
Secrétaire d'école	Secrétaire (2.6.1)

\* Indique le numéro de référence au plan de classification.



ANNEXE "B"

NOUVEAUX TITRES DE CLASSIFICATION

EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

Titre en vigueur au 30 juin 1975	Titre en vigueur au 1er juillet 1975
Aide-concierge	Ouvrier d'entretien classe III (1.2.8.3)*
Aide général de cuisine et de cafétéria classe II	Aide général de cuisine (1.2.2)
Aide général de cuisine et de cafétéria classe I	Aide général de cuisine (1.2.2)
Journalier	Ouvrier d'entretien classe III (1.2.8.3)
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	Ouvrier d'entretien classe II (1.2.8.2)
Ouvrier d'entretien général spécialisé	Ouvrier certifié d'entretien (1.1.9)
Poseur de tuiles	Ouvrier d'entretien classe I (1.2.8.1)
Poseur de vitres	Ouvrier d'entretien classe I (1.2.8.1)
Préposé à la buanderie	Buandier (1.2.3)
Sableur	Ouvrier d'entretien classe I (1.2.8.1)

\* Indique le numéro de référence au plan de classification.

ANNEXE "C"

ECHELLES DE TRAITEMENT

(35 heures / semaine)

ECHELLES DE TRAITEMENT

INDEX

Page

Emplois de soutien technique

Bibliotechnicien -----	C1
Infirmier(ère) -----	C1
Technicien de l'aide sociale -----	C2
Technicien de travaux pratiques -----	C2
Technicien en administration -----	C2
Technicien en audio-visuel -----	C1
Technicien en éducation spécialisée -----	C2
Technicien en génie civil -----	C2
Technicien en informatique -----	C3
Technicien en loisirs -----	C1
Technicien en organisation scolaire -----	C2
Technicien en psychométrie -----	C1

Emplois de soutien para-technique

Aide-médical(e) -----	C3
Appariteur -----	C4
Dessinateur -----	C4
Opérateur de duplicateur offset -----	C5
Opérateur en informatique, classe II -----	C5
Opérateur en informatique, classe I -----	C5
Opérateur en informatique, classe principale -----	C6
Photographe -----	C6
Surveillant d'élèves -----	C6

Emplois de soutien administratif

Acheteur -----	C7
Agent de bureau, classe II -----	C7
Agent de bureau, classe I -----	C7
Agent de bureau, classe principale -----	C8
Auxiliaire de bureau -----	C8
Auxiliaire en informatique -----	C8
Auxiliaire en informatique, classe principale -----	C8
Magasinier, classe II -----	C9
Magasinier, classe I -----	C9
Magasinier, classe principale -----	C9
Secrétaire -----	C10
Secrétaire de direction -----	C10
Secrétaire d'école sénior -----	C10
Téléphoniste -----	C11

Emplois de soutien manuel

C12  
C13  
C14

CLASSE D'EMPLOI: \*1.1.1- Bibliotechnicien / 1.1.6- Technicien en audio-visuel / 1.1.10- Technicien en loisirs / 1.1.12- Technicien en psychométrie

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	166.60	8 663.	179.90	9 355.	190.75	9 919.	202.30	10 520.
2	173.95	9 045.	187.60	9 755.	198.80	10 338.	210.70	10 956.
3	181.65	9 446.	196.35	10 210.	208.25	10 829.	220.85	11 484.
4	189.35	9 846.	204.40	10 629.	216.65	11 266.	229.60	11 939.
5	197.75	10 283.	213.50	11 102.	226.45	11 775.	240.10	12 485.
6	206.85	10 756.	223.30	11 612.	236.60	12 303.	250.95	13 049.
7	215.60	11 211.	232.75	12 103.	246.75	12 831.	261.45	13 595.
8	225.40	11 721.	243.60	12 667.	258.30	13 432.	273.70	14 232.
9	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
10	245.70	12 776.	265.30	13 796.	281.05	14 615.	297.85	15 488.
11	256.20	13 322.	276.85	14 396.	293.30	15 252.	310.80	16 162.
12	267.75	13 923.	289.10	15 033.	306.60	15 943.	325.15	16 908.

-III-

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.2- Infirmier(ère)

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	194.60	10 119.	210.00	10 920.	222.60	11 575.	235.90	12 267.
2	201.25	10 465.	217.35	11 302.	230.30	11 976.	243.95	12 685.
3	208.25	10 829.	221.20	11 502.	234.50	12 194.	248.50	12 922.
4	215.25	11 193.	232.40	12 085.	246.40	12 813.	261.10	13 577.
5	222.60	11 575.	240.45	12 503.	254.80	13 250.	270.20	14 050.
6	230.30	11 976.	248.85	12 940.	263.90	13 723.	279.65	14 542.
7	238.00	12 376.	256.90	13 359.	272.30	14 160.	288.75	15 015.
8	246.05	12 795.	265.65	13 814.	281.75	14 651.	298.55	15 525.
9	254.45	13 231.	274.75	14 287.	291.20	15 142.	308.70	16 052.
10	263.20	13 686.	284.20	14 778.	301.35	15 670.	319.55	16 617.
11	272.30	14 160.	294.00	15 288.	311.50	16 198.	330.05	17 163.
12	281.40	14 633.	303.80	15 798.	322.00	16 744.	341.25	17 745.

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.3- Technicien de l'aide sociale / 1.1.4- Technicien de travaux pratiques

1.1.5- Technicien en administration / 1.1.8- Technicien en génie civil

1.1.11- Technicien en organisation scolaire

C2

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.
2	177.45	9 227.	191.80	9 974.	203.35	10 574.	215.60	11 211.
3	185.85	9 664.	200.55	10 429.	212.45	11 047.	225.05	11 703.
4	193.90	10 083.	209.30	10 884.	221.90	11 539.	235.20	12 230.
5	202.65	10 538.	218.75	11 375.	232.05	12 067.	246.05	12 795.
6	212.10	11 029.	228.90	11 903.	242.55	12 613.	257.25	13 377.
7	221.55	11 521.	239.40	12 449.	253.75	13 195.	269.15	13 996.
8	231.70	12 048.	250.25	13 013.	265.30	13 796.	281.05	14 615.
9	242.20	12 594.	261.45	13 595.	277.20	14 414.	294.00	15 288.
10	252.70	13 140.	273.00	14 196.	289.45	15 051.	306.95	15 961.
11	264.25	13 741.	285.25	14 833.	302.40	15 725.	320.60	16 671.
12	276.15	14 360.	298.20	15 506.	316.05	16 435.	334.95	17 417.

-112-

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.7- Technicien en éducation spécialisée

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.25	9 737.	202.30	10 520.	214.55	11 157.	227.50	11 830.
2	193.55	10 065.	208.95	10 865.	221.55	11 521.	234.85	12 212.
3	200.20	10 410.	216.30	11 248.	229.25	11 921.	242.90	12 631.
4	206.85	10 756.	223.30	11 612.	236.60	12 303.	250.95	13 049.
5	214.20	11 138.	231.35	12 030.	245.35	12 758.	260.05	13 523.
6	221.55	11 521.	239.40	12 449.	253.75	13 195.	269.15	13 996.
7	228.90	11 903.	247.10	12 849.	261.80	13 614.	277.55	14 433.
8	236.60	12 303.	255.50	13 286.	270.90	14 087.	287.00	14 924.
9	244.65	12 722.	264.20	13 741.	280.00	14 560.	296.80	15 434.
10	253.05	13 159.	273.35	14 214.	289.80	15 070.	307.30	15 980.
11	261.80	13 614.	282.80	14 706.	299.60	15 579.	317.45	16 507.
12	270.55	14 069.	292.25	15 197.	309.75	16 107.	328.30	17 072.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.1.8- Technicien en informatique

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	190.05	9 883.	205.10	10 665.	217.35	11 302.	230.30	11 976.
2	197.75	10 283.	213.50	11 102.	226.45	11 775.	240.10	12 485.
3	206.15	10 720.	222.60	11 575.	235.90	12 267.	249.90	12 995.
4	215.25	11 193.	232.40	12 085.	246.40	12 813.	261.10	13 577.
5	224.35	11 666.	242.20	12 594.	256.90	13 359.	272.30	14 160.
6	233.80	12 158.	252.35	13 122.	267.40	13 905.	283.50	14 742.
7	243.60	12 567.	263.20	13 686.	278.95	14 505.	295.75	15 379.
8	254.10	13 213.	274.40	14 269.	290.85	15 124.	308.35	16 034.
9	264.60	13 759.	285.60	14 851.	302.75	15 743.	320.95	16 689.
10	275.80	14 342.	297.85	15 488.	315.70	16 416.	334.60	17 399.
11	287.70	14 960.	310.80	16 162.	329.35	17 126.	348.95	18 145.
12	299.60	15 579.	323.40	16 817.	342.65	17 818.	363.30	18 892.

-113-

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.1- Aide-médical(e)

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.50	7 462.	155.05	8 063.	164.50	8 554.	174.30	9 064.
2	149.10	7 753.	161.00	8 372.	170.80	8 882.	180.95	9 409.
3	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
4	161.00	8 372.	173.95	9 045.	184.45	9 591.	195.65	10 174.
5	167.50	8 710.	180.95	9 409.	191.80	9 974.	203.35	10 574.
6	174.30	9 064.	188.30	9 792.	199.50	10 374.	211.40	10 993.
7	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 393.
8	188.30	9 792.	203.35	10 574.	215.60	11 211.	228.55	11 885.
9	195.65	10 174.	211.40	10 993.	224.00	11 648.	237.30	12 340.
10	203.35	10 574.	219.45	11 411.	232.75	12 103.	246.75	12 831.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.2- Appareteur

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	146.30	7 608.	157.85	8 208.	167.30	8 700.	177.45	9 227.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.40	8 081.	168.00	8 736.	178.15	9 264.	189.00	9 828.
5	160.30	8 336.	173.25	9 009.	183.75	9 555.	194.95	10 137.
6	165.20	8 590.	178.50	9 282.	189.35	9 846.	200.55	10 429.
7	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.3- Dessinateur

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	147.70	7 680.	159.60	9 288.	169.05	8 791.	179.20	9 318.
3	153.30	7 972.	165.55	8 609.	175.35	9 118.	185.85	9 664.
4	159.25	8 281.	171.85	8 936.	182.00	9 464.	192.85	10 028.
5	165.55	8 609.	178.85	9 300.	189.70	9 864.	201.25	10 465.
6	171.85	8 936.	185.50	9 646.	196.70	10 228.	208.60	10 847.
7	178.50	9 282.	192.85	10 028.	204.40	10 629.	216.65	11 266.
8	185.50	9 646.	200.20	10 410.	212.10	11 029.	224.70	11 684.
9	192.85	10 028.	208.25	10 829.	220.85	11 484.	234.15	12 175.
10	200.20	10 410.	216.30	11 248.	229.25	11 921.	242.90	12 631.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.4- Opérateur de duplicateur offset

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.85	7 480.	155.40	8 081.	164.85	8 572.	174.65	9 082.
2	149.45	7 771.	161.35	8 390.	171.15	8 900.	181.30	9 428.
3	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
4	161.00	8 372.	173.95	9 045.	184.15	9 591.	195.65	10 174.
5	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
6	173.60	9 027.	187.60	9 755.	198.80	10 338.	210.70	10 956.
7	180.25	9 373.	194.60	10 119.	206.15	10 720.	218.40	11 357.
8	187.25	9 737.	202.30	10 520.	214.55	11 157.	227.50	11 830.
9	194.25	10 101.	209.65	10 902.	222.25	11 557.	235.55	12 249.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.1- Opérateur en informatique, classe II

-115-

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.85	7 480.	155.40	8 081.	164.85	8 572.	174.65	9 082.
2	148.75	7 735.	160.65	8 354.	170.45	8 863.	180.60	9 391.
3	153.65	7 990.	165.90	8 627.	175.70	9 136.	186.20	9 682.
4	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
5	164.15	8 536.	177.45	9 227.	187.95	9 773.	199.15	10 356.
6	169.05	8 791.	182.70	9 500.	193.55	10 065.	205.10	10 665.
7	175.00	9 100.	189.00	9 828.	200.20	10 410.	212.10	11 029.

## CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.2- Opérateur en informatique, classe I

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	161.70	8 408.	174.65	9 082.	185.15	9 628.	196.35	10 210.
2	169.05	8 791.	182.70	9 500.	193.55	10 065.	205.10	10 665.
3	176.05	9 155.	190.05	9 883.	201.60	10 483.	213.85	11 120.
4	184.10	9 573.	198.80	10 338.	210.70	10 956.	223.30	11 612.
5	192.15	9 992.	207.55	10 793.	220.15	11 448.	233.45	12 139.
6	200.55	10 429.	216.65	11 266.	229.60	11 940.	243.25	12 649.
7	209.30	10 884.	226.10	11 757.	239.75	12 467.	254.10	13 213.
8	218.75	11 375.	236.25	12 285.	250.60	13 031.	265.65	13 814.



ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	217.70	11 320.	235.20	12 230.	249.20	12 958.	264.25	13 741.
2	226.45	11 775.	244.65	12 722.	259.35	13 486.	274.75	14 287.
3	235.55	12 249.	254.45	13 231.	269.85	14 032.	285.95	14 869.
4	245.35	12 758.	264.95	13 777.	280.70	14 596.	297.50	15 470.
5	255.50	13 286.	275.80	14 342.	292.25	15 197.	309.75	16 107.
6	266.00	13 832.	287.35	14 942.	304.50	15 834.	322.70	16 780.
7	276.85	14 396.	298.90	15 543.	316.75	16 471.	335.65	17 454.

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.6- Photographe

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	147.35	7 662.	159.25	8 281.	168.70	8 772.	178.85	9 300.
3	152.25	7 917.	164.50	8 554.	174.30	9 064.	184.80	9 610.
4	157.85	8 208.	170.45	8 863.	180.60	9 391.	191.45	9 955.
5	163.10	8 481.	176.05	9 155.	186.55	9 701.	197.75	10 283.
6	169.05	8 791.	182.70	9 500.	193.55	10 065.	205.10	10 665.
7	175.00	9 100.	189.00	9 828.	200.20	10 410.	212.10	11 029.
8	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 393.
9	187.25	9 737.	202.30	10 520.	214.55	11 157.	227.50	11 830.
10	193.90	10 083.	209.30	10 884.	221.90	11 539.	235.20	12 230.

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.7- Surveillant d'élèves

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	143.50	7 462.	155.05	8 063.	164.50	8 554.	174.30	9 064.
2	148.40	7 717.	160.30	8 336.	169.75	8 827.	179.90	9 355.
3	153.65	7 990.	165.90	8 627.	175.70	9 136.	186.20	9 682.
4	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
5	164.50	8 554.	177.80	9 246.	188.30	9 792.	199.50	10 374.
6	170.10	8 845.	183.75	9 555.	194.95	10 137.	206.50	10 738.

CLASSE D'EMPLOI: 2.1- Acheteur

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.95	9 773.	203.00	10 556.	215.25	11 193.	228.20	11 886.
2	194.95	10 137.	210.70	10 956.	223.30	11 612.	236.60	12 303.
3	203.00	10 556.	219.10	11 393.	232.40	12 085.	246.40	12 813.
4	210.70	10 956.	227.50	11 830.	241.15	12 540.	255.50	13 286.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
8	243.95	12 685.	263.55	13 705.	279.30	14 524.	296.10	15 397.

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.1- Agent de bureau, classe II

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.60	7 571.	157.15	8 172.	166.60	8 663.	176.75	9 191.
3	150.15	7 808.	162.05	8 427.	171.85	8 936.	182.00	9 464.

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.2.- Agent de bureau, classe I

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	152.25	7 917.	164.50	8 554.	174.30	9 064.	184.80	9 610.
2	158.90	8 263.	171.50	8 918.	181.65	9 446.	192.50	10 010.
3	165.55	8 609.	178.85	9 300.	189.70	9 864.	201.25	10 465.
4	172.20	8 954.	185.85	9 664.	197.05	10 247.	208.95	10 865.
5	179.20	9 318.	193.55	10 065.	205.10	10 665.	217.35	11 302.
6	186.90	9 719.	201.95	10 501.	214.20	11 138.	227.15	11 812.
7	195.30	10 156.	211.05	10 975.	223.65	11 630.	236.95	12 321.

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.3- Agent de bureau, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	187.95	9 773.	203.00	10 556.	215.25	11 193.	228.20	11 866.
2	194.95	10 137.	210.70	10 956.	223.30	11 612.	236.60	12 303.
3	203.00	10 556.	219.10	11 393.	232.40	12 085.	246.40	12 813.
4	210.70	10 956.	227.50	11 830.	241.15	12 540.	255.50	13 286.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.20	12 230.	254.10	13 213.	269.50	14 014.	285.60	14 851.
8	243.95	12 685.	263.55	13 705.	279.30	14 524.	296.10	15 397.

CLASSE D'EMPLOI: 2.3- Auxiliaire de bureau

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	139.65	7 262.	150.85	7 844.	159.95	8 317.	169.40	8 809

CLASSE D'EMPLOI: 2.4.1- Auxiliaire en informatique

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.75	8 099.	168.35	8 754.	178.50	9 282.	189.35	9 846.

CLASSE D'EMPLOI: 2.4.2- Auxiliaire en informatique, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
2	173.95	9 045.	187.95	9 773.	199.15	10 356.	211.05	10 975.
3	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 393.
4	188.30	9 792.	203.35	10 574.	215.60	11 211.	228.55	11 885.
5	195.65	10 174.	211.40	10 993.	224.00	11 648.	237.30	12 340.

## CLASSE D'EMPLOI: 2.5.1- Magasinier, classe II

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.50	7 826.	162.40	8 445.	172.20	8 954.	182.70	9 500.
4	155.05	8 063.	167.30	8 700.	177.45	9 227.	187.95	9 773.
5	159.95	8 317.	172.90	8 991.	183.40	9 537.	194.25	10 101.

## CLASSE D'EMPLOI: 2.5.2- Magasinier, classe I

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	159.25	8 281.	171.85	8 936.	182.00	9 464.	192.85	10 028.
2	165.55	8 609.	178.85	9 300.	189.70	9 864.	201.25	10 465.
3	172.20	8 954.	185.85	9 664.	197.05	10 247.	208.95	10 865.
4	179.20	9 318.	193.55	10 065.	205.10	10 665.	217.35	11 302.
5	186.55	9 701.	201.60	10 483.	213.85	11 120.	226.80	11 794.
6	193.90	10 083.	209.30	10 884.	221.90	11 539.	235.20	12 230.
7	201.95	10 501.	218.05	11 339.	231.00	12 012.	245.00	12 740.

## CLASSE D'EMPLOI: 2.5.3- Magasinier, classe principale

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	186.90	9 719.	201.95	10 501.	214.20	11 138.	227.15	11 812.
2	194.60	10 119.	210.00	10 920.	222.60	11 575.	235.90	12 267.
3	201.60	10 483.	217.70	11 320.	230.65	11 994.	244.65	12 722.
4	210.00	10 920.	226.80	11 794.	240.45	12 503.	254.80	13 250.
5	218.40	11 357.	235.90	12 267.	249.90	12 995.	264.95	13 777.
6	226.80	11 794.	245.00	12 740.	259.70	13 504.	275.45	14 323.
7	235.55	12 249.	254.45	13 231.	269.85	14 032.	285.95	14 869.
8	245.00	12 740.	264.60	13 759.	280.35	14 578.	297.15	15 452.
9	254.80	13 250.	275.10	14 305.	291.55	15 161.	309.05	16 071.

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.1- Secrétaire

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	141.40	7 353.	152.60	7 935.	161.70	8 408.	171.50	8 918.
2	145.95	7 589.	157.50	8 190.	166.95	8 681.	177.10	9 209.
3	150.85	7 844.	162.75	8 463.	172.55	8 973.	183.05	9 519.
4	155.75	8 099.	168.35	8 754.	178.50	9 282.	189.35	9 846.
5	161.00	8 372.	173.95	9 045.	184.45	9 591.	195.65	10 174.
6	166.25	8 645.	179.55	9 337.	190.40	9 901.	201.95	10 501.
7	171.50	8 918.	185.15	9 628.	196.35	10 210.	208.25	10 829.
8	177.10	9 209.	191.10	9 937.	202.65	10 538.	214.90	11 175.

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.2- Secrétaire de direction

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	167.30	8 700.	180.60	9 391.	191.45	9 955.	203.00	10 556.
2	173.25	9 009.	187.25	9 737.	198.45	10 319.	210.35	10 938.
3	179.55	9 337.	193.90	10 083.	205.45	10 683.	217.70	11 320.
4	185.55	9 664.	200.20	10 410.	212.10	11 029.	224.70	11 684.
5	192.50	10 010.	207.90	10 811.	220.50	11 466.	233.80	12 158.
6	199.15	10 356.	215.25	11 193.	228.20	11 866.	241.85	12 576.

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.3- Secrétaire d'école sénior

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	162.05	8 425.	175.00	9 100.	185.50	9 646.	196.70	10 228.
2	168.00	8 736.	181.30	9 428.	192.15	9 992.	203.70	10 592.
3	174.30	9 064.	188.30	9 792.	199.50	10 375.	211.40	10 993.
4	180.95	9 409.	195.30	10 156.	206.85	10 756.	219.10	11 393.
5	187.95	9 773.	203.00	10 556.	215.25	11 193.	228.20	11 866.

## CLASSE D'EMPLOI: 2.7- Téléphoniste

ECHELON	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel	hebdo.	annuel
1	142.10	7 389.	153.30	7 972.	162.40	8 445.	172.20	8 954.
2	147.35	7 662.	159.25	8 281.	168.70	8 772.	178.85	9 300.
3	152.60	7 935.	164.85	8 572.	174.65	9 082.	185.15	9 628.
4	158.20	8 226.	170.80	8 882.	180.95	9 409.	191.80	9 974.

## PERSONNEL DE SOUTIEN MANUEL

C12

(40 heures / semaine)

CLASSE D'EMPLOI	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.
Aide-cond. véhicules lourds (1.2.5.2)	4.38	175.20	4.73	189.20	5.01	200.40	5.31	212.40
Aide-domestique (1.2.1)	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Aide général de cuisine (1.2.2)	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Asp. méc. machines fixes (1.1.6.7)	4.51	180.40	4.87	194.80	5.16	206.40	5.47	218.80
Boucher (1.2.6.5)	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Briqueteur-maçon (1.1.1)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Buandier (1.2.3)	4.16	166.40	4.49	179.60	4.76	190.40	5.05	202.00
Concierge (100 000pi <sup>2</sup> & plus) (1.2.4.1)	5.35	214.00	5.78	231.20	6.13	245.20	6.50	260.00
Concierge (- de 100 000pi <sup>2</sup> ) (1.2.4.1)	4.77	190.80	5.15	206.00	5.46	218.40	5.79	231.60
Conc. de nuit (100 000pi <sup>2</sup> & plus) (1.2.4.2)	5.11	204.40	5.52	220.80	5.85	234.00	6.20	248.00
Conc. de nuit (- de 100 000pi <sup>2</sup> ) (1.2.4.2)	4.62	184.80	4.99	199.60	5.29	211.60	5.61	224.40
Cond. véhicules légers (1.2.5.3)	4.38	175.20	4.73	189.20	5.01	200.40	5.31	212.40
Cond. véhicules lourds (1.2.5.1)	4.96	198.40	5.36	214.40	5.68	227.20	6.02	240.80

CLASSE D'EMPLOI	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.
Cuisinier, classe I (1.2.6.1)	5.38	215.20	5.51	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Cuisinier, classe II (1.2.6.2)	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Cuisinier, classe III (1.2.6.3)	4.82	192.80	5.21	208.40	5.52	200.80	5.85	234.00
Ebéniste (1.1.2)	5.75	230.00	6.21	248.40	6.58	263.20	6.97	278.80
Electricien (1.1.3.1)	6.03	241.20	6.51	260.40	6.90	276.00	7.31	292.40
Ferblantier-couvreur (1.1.4)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Gardien (1.2.7)	3.99	159.60	4.31	172.40	4.57	182.80	4.84	193.60
Maître-électricien (1.1.3.2)	6.47	258.80	6.99	279.60	7.41	296.40	7.85	314.00
Maître mécanicien en tuyauterie (1.1.7.2)	6.47	258.80	6.99	279.60	7.41	296.40	7.85	314.00
Mécanicien (1.1.5)	5.51	220.40	5.95	238.00	6.31	252.40	6.69	267.60
Méc. en plomberie-chauffage (1.1.7.1)	6.03	241.20	6.51	260.40	6.90	276.00	7.31	292.40
Méc. machines fixes, classe I (1.1.6.1)	6.34	253.60	6.85	274.00	7.26	290.40	7.70	308.00
Méc. machines fixes, classe II (1.1.6.2)	6.08	243.20	6.57	262.80	6.96	278.40	7.38	295.20
Méc. machines fixes, classe III (1.1.6.3)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20



CLASSE D'EMPLOI	1er juillet 1975		1er juillet 1976		1er juillet 1977		1er juillet 1978	
	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.	horaire	hebdo.
Méc. machines fixes, classe IV (1.1.6.4)	4.81	192.40	5.19	207.60	5.50	220.00	5.83	233.20
Méc. machines fixes, classe V (1.1.6.5)	4.69	187.60	5.07	202.80	5.37	214.80	5.69	227.60
Méc. machines fixes, classe VI (1.1.6.6)	4.60	184.00	4.97	198.80	5.27	210.80	5.59	223.60
Menuisier (1.1.8)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Ouvrier certifié d'entretien (1.1.9)	5.65	226.00	6.10	244.00	6.47	258.80	6.86	274.40
Ouvrier d'entretien, classe I (1.2.8.1)	4.77	190.80	5.15	206.00	5.46	218.40	5.79	231.60
Ouvrier d'entretien, classe II (1.2.8.2)	4.51	180.40	4.87	194.80	5.16	206.40	5.47	218.80
Ouvrier d'entretien, classe III (1.2.8.3)	4.26	170.40	4.60	184.00	4.88	195.20	5.17	206.80
Pâtissier (1.2.6.4)	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Peintre (1.1.10)	5.21	208.40	5.63	225.20	5.97	238.80	6.33	253.20
Plâtrier (1.1.11)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Serrurier (1.1.12)	5.38	215.20	5.81	232.40	6.16	246.40	6.53	261.20
Soudeur (1.1.13)	5.65	226.00	6.10	244.00	6.47	258.80	6.86	274.40

ANNEXE "D"

EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE ET DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

LIGNES DE CORRESPONDANCE

(entre les échelons des échelles en vigueur le 30 juin 1975 et les échelons des échelles en vigueur le 1er juillet 1975)

LIGNES DE CORRESPONDANCE

INDEX

Page

Emplois de soutien technique

Bibliotechnicien -----	D1
Infirmier(ère) -----	D1
Technicien de l'aide sociale -----	D1
Technicien de travaux pratiques -----	D1
Technicien en administration -----	D1
Technicien en audio-visuel -----	D1
Technicien en éducation spécialisée -----	D2
Technicien en génie civil -----	D1
Technicien en informatique -----	D2
Technicien en loisirs -----	D1
Technicien en organisation scolaire -----	D1
Technicien en psychométrie -----	D1

Emplois de soutien para-technique

Aide-médical(e) -----	D2
Appariteur -----	D3
Dessinateur -----	D3
Opérateur de duplicateur offset -----	D3
Opérateur en informatique, classe II -----	D3
Opérateur en informatique, classe I -----	D4
Opérateur en informatique, classe principale -----	D4
Photographe -----	D4
Surveillant d'élèves -----	D4

Emplois de soutien administratif

Acheteur -----	D5
Agent de bureau, classe II -----	D5
Agent de bureau, classe I -----	D5
Agent de bureau, classe principale -----	D5
Auxiliaire de bureau -----	D5
Auxiliaire en informatique -----	D5
Auxiliaire en informatique, classe principale -----	D6
Magasinier, classe II -----	D6
Magasinier, classe I -----	D6
Secrétaire -----	D6
Secrétaire de direction -----	D7
Secrétaire d'école sénior -----	D7
Téléphoniste -----	D7

ECHELLE DU 30 JUIN 1975

ECHELLE DU 1er JUILLET 1975 D1

CLASSE D'EMPLOI: \*1.1.1- Bibliotechnicien / 1.1.3- Technicien de l'aide sociale / 1.1.6- Technicien en audio-visuel / 1.1.10- Technicien en loisirs / 1.1.12- Technicien en psychométrie

<u>ECHELONS: Classe II,</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4 et 5	-----	4
Classe I	1	-----	4
	2	-----	5
	3	-----	6
	4	-----	7
	5	-----	8
	6	-----	9
	7	-----	10
	8	-----	11
	9 à 12 incl.	-----	12

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.2- Infirmier(ère)

<u>ECHELONS: Classe II</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
Classe I	1	-----	4
	2	-----	5
	3	-----	6
	4	-----	7
	5	-----	8
	6	-----	9
	7	-----	10
	8	-----	11
	9 à 12 incl.	-----	12

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.4- Technicien de travaux pratiques / 1.1.5- Technicien en administration / 1.1.8- Technicien en génie civil / 1.1.11- Technicien en organisation scolaire

<u>ECHELONS: Classe II</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
Classe I	1	-----	4
	2	-----	5
	3	-----	6
	4	-----	7
	5	-----	8
	6	-----	9
	7	-----	10
	8	-----	11
	9 à 11 incl.	-----	12

\* Indique le numéro de référence au plan de classification.

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.7- Technicien en éducation spécialisée

<u>ECHELONS:</u> Classe II	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 et 5 -----	4
Classe I	1 -----	4
	2 -----	5
	3 -----	6
	4 -----	7
	5 -----	8
	6 -----	9
	7 -----	10
	8 -----	11
	9 à 12 incl. -----	12

CLASSE D'EMPLOI: 1.1.9- Technicien en informatique  
(ancien titre: programmeur)

<u>ECHELONS:</u> Classe II	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 -----	7
Classe I	8 -----	8
	1 -----	5
	2 -----	6
	3 -----	7
	4 -----	8
	5 -----	9
	6 -----	10
	7 -----	11
	8 et 9 -----	12

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.1- Aide-médical(e)  
(ancien titre: auxiliaire-infirmière)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 -----	7
		8
		9
		10

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.2.- Appareteur

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
	6	-----	6
	7 à 9 incl.	-----	7

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.3- Dessinateur

<u>ECHELONS:</u> Classe II	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4 et 5	-----	4
	6	-----	5
Classe I	1	-----	4
	2	-----	5
	3	-----	6
	4	-----	7
	5	-----	8
	6	-----	9
	7 à 9 incl.	-----	10

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.4- Opérateur de duplicateur offset

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
	6	-----	6
	7	-----	7
	8	-----	8
	9 et 10	-----	9

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.1- Opérateur en informatique, classe II  
(ancien titre: opérateur en informatique)

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
	6	-----	6
	7	-----	7

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.2- Opérateur en informatique, classe I  
(ancien titre: opérateur en informatique intermédiaire)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.2- Opérateur en informatique, classe I  
(ancien titre: opérateur en informatique sénior)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	4
	2 -----	5
	3 -----	6
	4 -----	7
	5 et 6 -----	8

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.5.3- Opérateur en informatique, classe principale  
(ancien titre: opérateur principal en informatique)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
		7

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.6- Photographe

<u>ECHELONS:</u> Classe II	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 à 7 incl.	5
Classe I	1 -----	5
	2 -----	6
	3 -----	7
	4 -----	8
	5 -----	9
	6 et 7 -----	10

CLASSE D'EMPLOI: 1.2.7- Surveillant d'élèves

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 et 7 -----	6

CLASSE D'EMPLOI: 2.1- Acheteur

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 -----	7
	8 à 10 incl. -----	8

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.1- Agent de bureau, classe II  
(ancien titre: commis, classe II)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 à 9 incl. -----	3

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.2- Agent de bureau, classe I  
(ancien titre: commis, classe I)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 à 10 incl. -----	7

CLASSE D'EMPLOI: 2.2.3- Agent de bureau, classe principale  
(ancien titre: agent de bureau)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 -----	7
	8 à 10 incl. -----	8

CLASSE D'EMPLOI: 2.3- Auxiliaire de bureau

<u>ECHELONS:</u>	1 à 8 incl. -----	1
------------------	-------------------	---

CLASSE D'EMPLOI: 2.4- Auxiliaire en informatique

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	3
	2 à 6 incl. -----	4



CLASSE D'EMPLOI: 2.4.1- Auxiliaire en informatique, classe principale  
(ancien titre: auxiliaire en informatique sénior)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 à 7 incl. -----	5

CLASSE D'EMPLOI: 2.5.1- Magasinier, classe II  
(ancien titre: aide-magasinier)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 à 8 incl. -----	5

CLASSE D'EMPLOI: 2.5.2- Magasinier, classe I  
(ancien titre: magasinier)

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
	2 -----	2
	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 et 8 -----	7

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.1- Secrétaire

<u>ECHELONS:</u>	1 -----	1
(ancien titre: sténo-	2 -----	2
secrétaire)	3 -----	3
	4 -----	4
	5 -----	5
	6 -----	6
	7 -----	7
	8 -----	8
(ancien titre: secré-	1 -----	2
taire d'école)	2 -----	3
	3 -----	4
	4 -----	5
	5 -----	6
	6 -----	7
	7 et 8 -----	8
(ancien titre: secré-	1 -----	3
taire)	2 -----	4
	3 -----	5
	4 -----	6
	5 -----	7
	6 et 7 -----	8

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.2- Secrétaire de direction

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5	-----	5
	6 à 8 incl.	-----	6

---

CLASSE D'EMPLOI: 2.6.3- Secrétaire d'école sénior

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4	-----	4
	5 à 8 incl.	-----	5

---

CLASSE D'EMPLOI: 2.7- Téléphoniste

<u>ECHELONS:</u>	1	-----	1
	2	-----	2
	3	-----	3
	4 à 8 incl.	-----	4

---

ANNEXE "E"

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 la cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le bureau provincial de placement 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 40 milles.

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

3. Le bureau provincial de placement s'engage à assumer, 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. Le bureau provincial de placement ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le bureau provincial de placement.

ENTREPOSAGE

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le bureau provincial de placement paie 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.

DEPENSES CONCOMITANTES DE DEPLACEMENT

6. Le bureau provincial de placement paie une allocation de déplacement de cinq cents dollars (\$500.00) à tout employé marié déplacé, ou de cent-vingt-cinq dollars (\$125.00) 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 des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission. Toutefois, l'allocation de déplacement de cinq cents dollars (\$500.00) payable à l'employé marié déplacé est payable également à l'employé célibataire tenant logement.

COMPENSATION POUR LE BAIL

7. L'employé visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le bureau provincial de placement paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, le bureau provincial de placement 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 du bureau provincial de placement.

REMBOURSEMENT DES DEPENSES INHERENTES A LA VENTE D'UNE MAISON

9. Le bureau provincial de placement paie, relativement à la vente de la maison-résidence principale de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:
  - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, à un taux ne dépassant pas 6% et jusqu'à un montant maximum de deux mille quatre cents dollars (\$2,400.00) 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) un montant de 1% du prix d'achat jusqu'à un maximum de quatre cents dollars (\$400.00) pour couvrir 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.

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, le bureau provincial de placement ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le bureau provincial de placement rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:
  - a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à l'employé propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. Le bureau provincial de placement lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le bureau provincial de placement 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 au bureau provincial de placement.

#### FRAIS DE SEJOUR ET D'ASSIGNATION

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le bureau provincial de placement rembourse l'employé de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au bureau provincial de placement, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du bureau provincial de placement, ou la famille de l'employé marié ne serait pas relocalisée immédiatement, le bureau provincial de placement assume les frais de transport de l'employé pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de 300 milles, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à 300 milles, aller-retour, et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de 1,000 milles, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à 300 milles.
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.

ANNEXE "F"

LISTE DES CONGES CHOMES ET PAYES

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Vendredi saint

Lundi de Pâques

Fête de Dollard ou

Fête de la Reine

Fête de la Saint-Jean

Confédération

Fête du travail

Fête de l'Action de Grâces

Veille de Noël

Jour de Noël

Lendemain de Noël

Veille du Jour de l'An

ANNEXE "G"

RÉGIME DE RETRAITE

Les employés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des Enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des Employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

- a) La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du régime de retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics se fait par voie des groupements d'associations de salariés tel que définis au chapitre 8 des lois de 1974. Chaque groupement d'associations dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.
- b) Les votes exprimés sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.
- c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné pour la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

Pour donner suite aux ententes qui sont intervenues relativement au Régime de Retraite, les parties conviennent que:

1. Chaque employé qui cotise au Régime de Retraite des Enseignants ou au Régime de Retraite des Fonctionnaires peut, jusqu'au 30 juin 1978, opter pour le Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics en transmettant un avis à cet effet à la Commission Administrative du Régime de Retraite.  
  
Un tel transfert est effectif le 1er janvier de l'année qui suit d'au moins deux mois l'avis de demande de transfert transmis par l'employé à la Commission Administrative.
2. Chaque employé qui a cotisé au Régime de Retraite des Enseignants ou au Régime de Retraite des Fonctionnaires peut demander que les années de service et le traitement qu'il a droit de faire compter en vertu de ces régimes soient transférés au Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics, pourvu que ses cotisations ne lui aient pas été remboursées.
3. Lors du calcul de la pension ou le cas échéant de la pension différée, la période d'absence pendant laquelle l'employé s'est absenté en raison d'un congé de maternité est comptée à l'égard de chacune des années pendant lesquelles l'employé est ainsi absent.  
  
Toutefois, le nombre maximum de jours qui peuvent être ainsi comptés ne peut excéder 120 pour chaque congé de maternité.
4. L'article 46 de la loi sera modifié dans le sens suivant: "Lors du calcul de la pension ou, le cas échéant, de la pension différée, il est ajouté au plus 90 jours à la durée des services accomplis par un tel employé; pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète et qui précède l'année où il quitte le service ou décède".
5. L'article 48 de la loi sera modifié par l'addition d'un paragraphe dans le sens suivant:  
  
"L'enseignant qui atteint son 65e anniversaire de naissance entre le 1er juillet et le 31 août d'une année est réputé être admissible à sa pension le 1er juillet de ladite année."
6. Les articles 57 et 58 de la loi seront modifiés de façon à réduire de 7 ans à 3 ans la période minimum pendant laquelle le conjoint doit avoir résidé avec l'employé et de façon à éliminer toute notion de dépendance financière.



7. Aucune réduction de la pension n'est effectuée parce que l'employé occupe une fonction visée par le régime de retraite.
8. La période pendant laquelle l'employé peut se prévaloir du rachat de service antérieur non contribué, tel que défini à l'article 72 de la loi, est prolongée jusqu'au 30 juin 1978.
9. Tout règlement qui a pour effet de modifier les coûts du régime doit donner lieu à un rapport actuariel.
10. L'employé en congé sans traitement qui ne peut revenir au travail par suite de décès, d'invalidité, d'acquisition du droit à la retraite, ou de son transfert au service d'un autre employeur avec lequel la Commission Administrative du Régime de Retraite a conclu une entente de transférabilité ou son représentant peut demander que cette période soit comptée comme période de service pourvu qu'il en ait fait la demande et que soit versée la cotisation prévue par le régime.

Dans un tel cas, toutefois, les retenues qui doivent servir de base au calcul de la cotisation sont déterminées d'après le traitement que l'employé recevait immédiatement avant son congé sans traitement. De plus, l'employé doit verser les intérêts à un taux correspondant à celui qu'aurait rapporté la caisse.

11. La cotisation prévue par le Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics peut être ajustée à compter du 1er juillet suivant le résultat de l'évaluation actuarielle. Toutefois, la première révision de taux ne peut prendre effet avant le 1er juillet 1978.
12. Le comité d'administration prévu par le Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics est désormais un comité d'administration, consultatif et paritaire, composé de trente (30) membres dont quinze (15) sont désignés par les représentants des employés syndiqués.

Ce nouveau comité d'administration continue d'assumer, selon les modalités déjà prévues par le Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics, le rôle de l'ancien comité.

De plus, le rôle de conseiller s'exerce aussi auprès du ministre responsable de l'application du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics et, à cet effet; le comité:

1. formule au Ministre des recommandations sur l'administration du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics;

- ii. conseille le Ministre sur les modifications à être apportées audit régime de retraite;
- iii. conseille le Ministre sur le contenu des règlements découlant de l'application du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics.

De plus, le Ministre responsable de l'application de la présente loi consulte le comité sur tout projet de règlement à être adopté en vertu de l'article 136 de la loi.

Aucun des membres ou fonctionnaires de la Commission chargée de l'administration du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics ne peut être membre dudit comité.

- 13. La Commission Administrative prépare, à l'intention de chaque employé, au moins à tous les trois ans, un état cumulatif comprenant le service accumulé à son crédit, le montant des cotisations versées et les crédits de rente acquis.

La Commission Administrative transmet ces états à l'employeur qui les remet aux employés.

- 14. Au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des employés, sauf s'il y a accord à cet effet.

Le Gouvernement s'engage à mettre en vigueur, par amendement à la loi, s'il y a lieu, les dispositions arrêtées ci-dessus. Ces dispositions prennent effet le premier juillet 1976.

REÇU

CENTRE DE DOCUMENTATION  
DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION