

S3

Entente intervenue entre

d'une part:

le Comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires
pour catholiques, les commissions
scolaires confessionnelles
catholiques et les corporations
de syndicats d'écoles pour
catholiques (CPNCC)

et d'autre part:

la Centrale de l'enseignement
du Québec (CEQ) représentée
par son agente négociatrice
la Fédération du personnel
de soutien pour le compte
des employés de soutien
des commissions scolaires et
des commissions régionales pour
catholiques qu'elle représente

Dans le cadre de la Loi sur
le régime de négociation des
conventions collectives dans
les secteurs public et parapublic
(L.R.Q., chapitre R-8.2)

1986-1988

Dépôt légal: 2ième trimestre 1987
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 2-550-13540-7

C/8688/S3C01

TABLE DES MATIERES

1-0.00	But de la convention, définitions et respect des droits et libertés de la personne	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	6
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	6
1-5.00	Accès à l'égalité.....	7
2-0.00	Champ d'application et reconnaissance	
2-1.00	Champ d'application.....	9
2-2.00	Reconnaissance.....	12
3-0.00	Prérogatives syndicales	
3-1.00	Représentation syndicale.....	13
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	14
3-3.00	Libérations syndicales.....	15
3-4.00	Affichage et distribution.....	16
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	17
3-6.00	Retenue syndicale.....	18
3-7.00	Régime syndical.....	19
3-8.00	Documentation.....	19
4-0.00	Comité de relations du travail	
4-1.00	Comité de relations du travail.....	21
4-2.00	Information.....	22

5-0.00	Sécurité sociale	
5-1.00	Congés spéciaux.....	23
5-2.00	Jours chômés et payés.....	25
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	27
5-4.00	Droits parentaux.....	46
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	59
5-6.00	Vacances.....	59
5-7.00	Perfectionnement.....	63
5-8.00	Responsabilité civile.....	65
5-9.00	Congé sans traitement.....	66
5-10.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	68
6-0.00	Rémunération	
6-1.00	Règles de classement.....	69
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	72
6-3.00	Traitement.....	77
6-4.00	Primes.....	79
6-5.00	Autres primes.....	80
6-6.00	Logement.....	81
6-7.00	Frais de voyage et de déplacement.....	81
6-8.00	Vérification des fournaises.....	82
6-9.00	Disparités régionales.....	85
6-10.00	Location et prêt de salles.....	91
6-11.00	Versement de la paie.....	93
7-0.00	Mouvements de personnel et sécurité d'emploi	
7-1.00	Postes vacants.....	95
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	101
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	103
7-4.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	115
7-5.00	Incapacité partielle.....	121
7-6.00	Travail à forfait.....	122

8-0.00	Autres conditions de travail	
8-1.00	Ancienneté.....	123
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	125
8-3.00	Temps supplémentaire.....	127
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	129
8-5.00	Santé et sécurité.....	131
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	133
8-7.00	Changements technologiques.....	133
9-0.00	Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage, procédure sommaire d'arbitrage et médiation	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	135
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	137
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage.....	141
9-4.00	Médiation.....	142
10-0.00	Dispositions particulières concernant certains salariés	
10-1.00	Pour le salarié travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	143
10-2.00	Pour le salarié de cafétéria et pour le surveillant d'élèves travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.....	147
10-3.00	Pour le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.....	150
11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne ou d'économie.....	153
11-2.00	Impression de la convention.....	153
11-3.00	Arrangements locaux.....	154
11-4.00	Annexes et lettres d'entente.....	155
11-5.00	Interprétation des textes.....	155
11-6.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	155

Annexe	A	Échelles de traitement.....	158
Annexe	B	Frais de déménagement.....	184
Annexe	C	Contrat relatif au régime de congé sabbatique à traitement différé.....	187
Annexe	D	Droits parentaux.....	193
Annexe	E	Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP.....	194
Annexe	F	Primes à l'exclusion des primes reliées aux disparités régionales.....	202

LETTRES D'ENTENTE

No. 1	Déménagement du siège social de la Commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la Commission scolaire Schefferville ou de la Commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.....	203
No. 2	Commission scolaire Jacques-Cartier.....	204
No. 3	Comité technique sur les assurances.....	205
No. 4	Réaffectation d'un salarié au-delà de cinquante (50) kilomètres.....	206
No. 5	Griefs et arbitrages.....	207
No. 6	Règlement des mésentente.....	208
No. 7	Classement de certains salariés.....	209
No. 8	Lettre d'entente concernant la commission scolaire des Mille-Iles relative aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.04, 7-3.05 et 7-3.06 de la convention.....	210
No. 9	Normes de transfert et d'intégration.....	211
No. 10	Droits parentaux.....	212
No. 11	Étude de certaines relativités salariales.....	213
No. 12	Féminisation.....	214
No. 13	Disparités régionales.....	216
No. 14	Fiscalité en matières de bénéfices reliés aux disparités régionales.....	217

AMENDEMENTS:

- * (1) Amendement du 1988-06-23

CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DÉFINITIONS, RESPECT DES DROITS
ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE, HARCELEMENT SEXUEL ET ACCÈS
A L'ÉGALITÉ

1-1.00 BUT DE LA CONVENTION

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

1-2.00 DÉFINITIONS

A moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens qui leur sont respectivement donnés.

1-2.01 ANCIENNETÉ

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

1-2.02 ANNÉE FINANCIÈRE

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

1-2.03 BUREAU NATIONAL DE PLACEMENT

Bureau de placement formé de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et du ministère de l'Éducation.

1-2.04 BUREAU RÉGIONAL DE PLACEMENT

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires pour catholiques de chacune des régions scolaires. Le Ministère participe de plein droit aux activités du bureau.

1-2.05 CENTRALE

La Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.)

1-2.06 CLASSE D'EMPLOIS

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

1-2.07 CLASSEMENT

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

1-2.08 COMMISSION

La commission liée par la convention.

1-2.09 CONVENTION

La présente convention.

1-2.10 FÉDÉRATION

La Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec (F.C.S.C.Q.).

1-2.11 GRIEF

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

1-2.12 MÉSENTENTE

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

1-2.13 MINISTÈRE

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

1-2.14 MUTATION

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

1-2.15 PARTIES NÉGOCIANTES A L'ÉCHELLE NATIONALE

- A) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles pour catholiques et les corporations de syndicats d'école pour catholiques (CPNCC)
- B) Partie syndicale: Centrale de l'enseignement du Québec représentée par son agente négociatrice la Fédération du personnel de soutien (C.E.Q.).

1-2.16 PÉRIODE D'ESSAI

Période d'emploi à laquelle un salarié, autre qu'un salarié temporaire, nouvellement embauché est soumis pour devenir salarié régulier. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les salariés occupant l'un des postes de la sous-catégorie des emplois de technicien.

Le salarié 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 cette période.

La présente clause s'applique sous réserve du sous-paragraphe f) du paragraphe B) de la clause 2-1.01.

1-2.17 PLAN DE CLASSIFICATION

Le plan de classification préparé par la Fédération et le Ministère pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel", édition du 10 avril 1987, et le plan de classification concernant les "corps d'emplois exclusifs à certaines commissions scolaires", édition du 10 avril 1987, et toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.18 POSTE

Affectation particulière d'un salarié pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne.

Sous réserve de l'article 7-3.00, tout salarié détient un poste à l'exception d'un salarié temporaire et des salariés visés par le chapitre 10-0.00 qui n'en détiennent pas;

pour les salariés visés par le chapitre 10-0.00, le paragraphe précédent s'applique sous réserve des clauses 10-2.02 et 10-3.02.

1-2.19 POSTE A TEMPS COMPLET

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

1-2.20 POSTE A TEMPS PARTIEL

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

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

1-2.21 PROMOTION

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

1-2.22 RÉGIONS SCOLAIRES

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

1-2.23 RÉTROGRADATION

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

1-2.24 SALARIÉ

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

1-2.25 SALARIÉ A L'ESSAI

Le salarié qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.16 pour devenir salarié régulier.

1-2.26 SALARIÉ PERMANENT

Le salarié régulier qui a complété deux (2) années de service actif à la même commission dans un poste à temps complet.

L'absence pour invalidité couverte par l'assurance-salaire, l'absence pour invalidité due à un accident du travail ou à une lésion professionnelle, tant que le salarié en cause continue de recevoir des prestations pour telles invalidités en vertu de la convention, constituent du service actif aux fins d'acquisition de la permanence et ce, malgré la clause 1-2.32.

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, le salarié qui a acquis sa permanence en vertu des dispositions qui précèdent ou en vertu d'une convention collective antérieure et qui occupe un poste à temps partiel conserve son statut de permanent dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi depuis qu'il a acquis sa permanence.

1-2.27 SALARIÉ RÉGULIER

A) Le salarié ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.16.

B) Le salarié qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de salarié régulier ou l'équivalent.

1-2.28 SALARIÉ TEMPORAIRE

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

B) Le salarié remplaçant défini à la clause 1-2.29.

1-2.29 SALARIÉ REMPLACANT

Le salarié qui est embauché comme tel, pour remplacer un salarié absent pendant la durée de cette absence.

1-2.30 SECTEUR DE L'ÉDUCATION

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

1-2.31 **SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC**

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

1-2.32 **SERVICE ACTIF**

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

1-2.33 **SYNDICAT**

Le syndicat lié par la convention.

1-2.34 **TRAITEMENT**

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

1-3.00 **RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

1-3.01 La commission et le syndicat reconnaissent que tout salarié a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tels qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. chapitre C-12).

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

1-3.02 Aucune menace, contrainte ou représailles ne peut être exercée contre un salarié en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention ou la Loi.

1-4.00 **HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL**

1-4.01 Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti le salarié, ou qui lui sont imposées, et qui compromettent un droit qui découle de la convention.

- 1-4.02 Le salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel; à cet effet, la commission prend les moyens raisonnables en vue de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel ou en vue de faire cesser tout harcèlement sexuel porté à sa connaissance.
- 1-4.03 Le salarié qui prétend être harcelé sexuellement peut s'adresser à un représentant de la commission pour tenter de trouver une solution à son problème; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner le salarié, si celui-ci le désire.
- 1-4.04 Tout grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est soumis à la commission par le plaignant ou par le syndicat, avec l'accord de celui-ci, selon la procédure prévue à l'article 9-1.00.
- 1-4.05 A la demande écrite du plaignant, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'un membre désigné par chaque partie.
- 1-4.06 Ce comité a pour mandat de faire enquête sur le grief et de recommander, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
- Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de la demande de sa formation.
- 1-4.07 Le nom des personnes impliquées et les circonstances relatives au grief doivent être traités de façon confidentielle, notamment par la commission et les membres du comité, sauf lorsque leur divulgation est nécessaire aux fins de l'enquête relative au grief ou de l'application d'une mesure prise en vertu de la convention.
- 1-4.08 A défaut d'une solution jugée satisfaisante, le plaignant ou le syndicat, avec l'accord de celui-ci, peut référer le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. S'il y a eu formation d'un comité, le grief est référé à l'arbitrage dans les quarante-cinq (45) jours du rapport du comité.
- 1-4.09 Un grief de harcèlement sexuel en milieu de travail est entendu en priorité.
- 1-5.00 **ACCÈS A L'ÉGALITÉ**
- 1-5.01 La commission qui décide d'implanter un programme volontaire d'accès à l'égalité consulte le syndicat sur le contenu du programme par le biais du comité de relations du travail.

- 1-5.02 Dans le cadre de la consultation prévue à la clause 1-5.01, la commission transmet au syndicat l'information qu'elle juge utile.
- 1-5.03 Un programme d'accès à l'égalité contient notamment les éléments suivants:
- les objectifs poursuivis;
 - les mesures de correction;
 - un échéancier de réalisation;
 - les mécanismes de contrôle permettant d'évaluer les progrès réalisés et les difficultés rencontrées.
- 1-5.04 Une mesure d'un programme d'accès à l'égalité qui a pour effet d'ajouter, de soustraire ou de modifier une disposition de la convention doit, pour prendre effet, faire l'objet d'une entente écrite conformément à la clause 2-2.04.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR LE SALARIÉ A L'ESSAI

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

B) POUR LE SALARIÉ TEMPORAIRE

a) Le salarié temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou articles suivants:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13,
 - 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.31, 1-2.33,
 - 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 4-2.00 Information
- 5-2.00 Jours chômés et payés
(à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-8.00 Vérification des fournaies
- 6-10.00 Location et prêt de salles
- 6-11.00 Versement de la paie
- 7-1.03 1) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes

2-1.01 (suite)

- 10-1.00 Éducation des adultes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement

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

- 3-3.08 Libération lors d'une séance d'arbitrage
- 5-1.00 Congés spéciaux
- 5-3.00 Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire, à l'exception du paragraphe B) de la clause 5-3.32
- 5-4.00 Droits parentaux (suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 10 de la convention)
- 5-6.00 Vacances
- 7-4.00 Accident du travail et maladie professionnelle Sauf les paragraphes C) et D) de la clause 7-4.03 et les clauses 7-4.14 à 7-4.24 inclusivement.

Annexe D Droits parentaux

- c) Le salarié temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.28 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut de salarié régulier.
- d) La commission peut embaucher un salarié remplaçant pour remplacer un salarié absent pendant la durée de cette absence; le salarié remplaçant est licencié lorsque le salarié remplacé reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Le fait que le salarié temporaire ne détienne pas de poste ne peut avoir pour effet de le soustraire à l'application du paragraphe C) de la présente clause lorsqu'il est requis d'occuper un poste à temps partiel.
- f) Lorsqu'un salarié remplaçant obtient, dans le cadre de l'article 7-1.00 le poste où il a effectué un remplacement, sans qu'il n'y ait eu interruption entre le moment de son remplacement et celui où le poste est devenu définitivement vacant, la période d'essai pour devenir salarié régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50%) pour cent de telle période d'essai visée à la clause 1-2.16.
- g) Les dispositions de la convention en ce qui concerne les primes s'appliquent aux salariés temporaires dans la mesure où les dispositions du paragraphe b) de la clause 2-1.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, leur donnaient le droit d'en bénéficier, le cas échéant.

2-1.01 (suite)

h) Le salarié temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus au présent paragraphe B).

C) POUR LE SALARIÉ OCCUPANT UN POSTE A TEMPS PARTIEL

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

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

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-1.00 de la convention.

E) POUR LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

F) POUR LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

Le salarié ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention.

2-1.02 Sous réserve de l'utilisation des services d'un salarié ou d'une personne en disponibilité du personnel de soutien, une personne recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la convention, n'accomplit normalement pas le travail d'un salarié régi par la convention.

2-1.03 L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la réduction du nombre d'heures ou l'abolition du poste d'un salarié régulier.

2-2.00 RECONNAISSANCE

2-2.01 La commission reconnaît le syndicat comme seul représentant et mandataire des salariés visés par la convention concernant l'application des matières relatives aux conditions de travail.

2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'application de la convention; en outre, la commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de décider de l'interprétation de la convention, telle décision n'étant applicable qu'avec le consentement écrit de la commission et du syndicat.

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

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

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

2-2.04 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des salariés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la 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 convention pouvant conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

3-1.01 Le syndicat peut désigner un (1) salarié par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à rencontrer tout salarié du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief, et à accompagner ce salarié auprès de son supérieur immédiat, tel que prévu à la clause 9-1.01.

3-1.02 A ces fins, la commission autorise, pour un motif valable, le délégué et le salarié concerné à interrompre temporairement leur travail, sans perte de traitement ni remboursement. La demande de libération doit indiquer la durée probable de leur absence.

3-1.03 Cependant, dans le cas où il y a trois (3) salariés ou moins d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le syndicat peut désigner un délégué pour plus d'un établissement compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon d'un kilomètre et six dixièmes (1,6).

3-1.04 Le syndicat peut désigner un substitut à chaque délégué syndical.

Représentant syndical

3-1.05 Le syndicat peut désigner, parmi les salariés, pour tous les salariés membres du syndicat, un maximum de trois (3) représentants syndicaux.

3-1.06 La fonction de représentant syndical consiste à assister un salarié après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, à représenter un salarié lors d'une telle rencontre ainsi qu'à représenter les salariés au comité de relations du travail.

Cependant, les représentants du syndicat au comité de relations du travail peuvent être d'autres salariés que ceux désignés en vertu de la clause 3-1.05.

3-1.06 (suite)

Sauf au comité de relations du travail et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03, un seul représentant à la fois peut, dans l'exercice de ses fonctions, interrompre temporairement son travail pendant un temps limité, sans perte de traitement ni remboursement, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.07

Lors de l'incapacité d'agir du délégué syndical et de son substitut ou en l'absence de ceux-ci, un représentant syndical peut, après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat, s'absenter de son travail, en indiquant la durée probable de son absence, pour accompagner un salarié lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

3-1.08

Le syndicat informe la commission du nom de ses délégués et de ses représentants dans les quinze (15) jours de leur désignation. Par la suite, le syndicat informe la commission de tout changement.

3-1.09

Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical, dans ses démarches auprès de la commission ou de ses représentants dans le cadre de la clause 3-1.06, d'être accompagné d'un conseiller syndical. Toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de tel conseiller avant la tenue de la rencontre.

3-2.00

RÉUNION DE COMITÉS CONJOINTS

3-2.01

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

3-2.02

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

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, ou pour lequel il effectue un travail, et de la durée prévue de son absence.

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

3-3.00 LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

- 3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.
- 3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale ou professionnelle à chacun des salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces salariés dispense ses services.
- Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque salarié, s'il en est, tout document de nature syndicale ou professionnelle.
- Le syndicat peut bénéficier du service de courrier interne de la commission en autant qu'il soit déjà à la disposition du syndicat à la date de la signature de la convention. Dans le cas contraire, la commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir, par écrit, de l'utilisation du service de courrier interne par le syndicat.
- 3-5.00 **ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES**
- 3-5.01 Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de salariés visé.
- 3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un salarié 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 salarié n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.
- 3-5.03 De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des salariés se tient pendant l'horaire de travail, ces salariés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.
- 3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local soit laissé tel que pris.

3-5.05 La commission qui le fait déjà, continue de fournir au syndicat et ce, aux mêmes conditions, un local pour fins de secrétariat. Toutefois, ces conditions peuvent être modifiées par la commission, après consultation du syndicat.

Dans les autres cas, la commission fournit au syndicat un local disponible, s'il en est, aux fins de secrétariat, à l'usage exclusif du syndicat, accessible en tout temps, selon des modalités et conditions à être convenues entre la commission et le syndicat.

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

3-6.00 RETENUE SYNDICALE

3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies du salarié une somme équivalant à la cotisation régulière fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un salarié embauché après la date de la signature de la convention, la commission déduit cette cotisation régulière 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 déduit du traitement du salarié une somme équivalant à la cotisation spéciale fixée par le syndicat, à la condition d'en avoir reçu un avis préalable d'au moins soixante (60) jours. Les modalités de déduction d'une telle cotisation doivent faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

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

- 3-6.05 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission de toute réclamation qui pourrait être faite par un salarié au sujet des sommes retenues sur son traitement, en vertu des dispositions du présent article.
- 3-7.00 RÉGIME SYNDICAL
- 3-7.01 Les salariés membres du syndicat à la date de la signature de la convention et ceux qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.02 Le salarié embauché après la date de la signature de la convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.
- 3-7.03 Le fait pour le salarié d'être refusé ou expulsé du syndicat n'affecte pas le lien d'emploi.
- 3-7.04 Aux fins d'application du présent article, la commission remet au salarié embauché après la date de la signature de la convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical prévu ci-haut. Le salarié complète la formule et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. Le syndicat fournit ces formules à la commission.
- 3-8.00 DOCUMENTATION
- 3-8.01 En plus de la documentation qui doit être transmise conformément aux autres dispositions de la convention, la commission et le syndicat transmettent la documentation prévue au présent article.
- 3-8.02 Au plus tard le 31 octobre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète par ordre alphabétique, des salariés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun: le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent ou temporaire), le nom du service, le poste occupé, le classement, le traitement, les primes auxquelles il a droit, le cas échéant, la date de naissance, l'adresse de résidence, le numéro de téléphone et le numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni.
- 3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:
- A) le nom du nouveau salarié, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
 - B) le nom du salarié qui a quitté l'emploi et la date du départ;

- 3-8.03 (suite)
- C) le nom du salarié qui a 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 par la même occasion au syndicat, copie de toute directive ayant trait à l'application de la convention et adressée directement ou par le biais du supérieur immédiat à un salarié, à un groupe de salariés ou à l'ensemble des salariés.
- 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 salarié, un groupe de salariés ou l'ensemble des salariés à qui s'applique la convention.
- 3-8.06 Tant que la commission n'a pas transmis au syndicat les documents mentionnés aux clauses 3-8.04 et 3-8.05, ces documents ne sont pas opposables au salarié concerné.
- 3-8.07 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat, pour information, copie des règlements ou politiques, ou copie d'extraits de ces règlements ou politiques concernant la gestion du personnel couvert par la convention; par la suite, la commission transmet au syndicat les modifications apportées à ces règlements ou politiques, ou copie de toute nouvelle politique ou nouveau règlement concernant la gestion de ce personnel.
- 3-8.08 La partie patronale négociante à l'échelle nationale transmet à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, dès sa réédition, le cas échéant, un exemplaire du cartogramme mentionné à la clause 1-2.22 de la convention.
- 3-8.09 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 prévu à la convention ou formé en vertu de celle-ci, dont ils font partie, s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.
- 3-8.10 La commission transmet au syndicat le nom du salarié qui obtient un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.11 Dans le cas où la commission le fait déjà, elle continue de faire parvenir au syndicat, copie des procès-verbaux de ses organismes décisionnels: conseil des commissaires et comité exécutif.
- Dans les autres cas, la commission reconnaît au syndicat tous les droits d'un contribuable concernant l'obtention des procès-verbaux et la consultation du livre des minutes de la commission.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL ET INFORMATION

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DU TRAVAIL

4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité consultatif appelé "Comité de relations du travail".

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

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

4-1.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des salariés ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement en vertu des dispositions de la convention, notamment toute question concernant la santé et la sécurité, conformément à l'article 8-5.00.

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

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

4-2.00 INFORMATION

4-2.01 Au moins une fois par année financière, la commission convoque les salariés alors en service à une réunion d'information concernant les politiques et grandes orientations qui les concernent; cette rencontre se fait normalement, par service, par école ou par établissement, durant les heures de travail, au moment déterminé par la commission. Si parmi les salariés qui y assistent aucun n'est délégué syndical ou représentant syndical, le salarié agissant comme délégué pour l'école, pour le service ou pour l'établissement concerné, conformément à la clause 3-1.01 ou 3-1.03 selon le cas, peut y assister sans perte de traitement ni remboursement; en cas d'incapacité d'agir du délégué syndical et de son substitut, ou en l'absence de ceux-ci, un représentant syndical peut assister à la réunion, sans perte de traitement ni remboursement.

4-2.02 Dans les soixante (60) jours de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat copie de l'organigramme en vigueur.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 La commission accorde à chaque salarié, sans perte de traitement, pour tenir compte des situations particulières ci-après mentionnées, les congés spéciaux suivants:

- A) son mariage: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- B) le mariage de ses père, mère, frère, soeur, de son enfant: le jour de l'événement;
- C) le décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint habitant sous le même toit: sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles; au sens du présent paragraphe le mot conjoint a la même signification qu'à la clause 5-3.02;
- D) le décès de ses père, mère, frère, soeur: cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- E) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- F) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un salarié n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- G) un maximum annuel de trois (3) jours ouvrables pour couvrir tous les événements de force majeure suivants: désastre, incendie, inondation et autres événements de force majeure du même genre, qui obligent un salarié à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige le salarié à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat peuvent convenir d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

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

De plus, si, dans les cas prévus aux paragraphes C) et D) précédents il y a incinération ou inhumation, à une période postérieure aux funérailles, le salarié peut se prévaloir de l'option suivante:

5-1.01 (suite)

paragraphe C): six (6) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à l'incinération ou l'inhumation.

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

5-1.02

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

De plus, pour les régions visées par les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 ainsi que pour le territoire compris entre Tadoussac et Rivière Moisie, s'il faut traverser le fleuve, le syndicat et la commission peuvent convenir d'un nombre de jours additionnels.

5-1.03

Dans tous les cas, le salarié 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

Le salarié, 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 juré ou témoin.

5-1.05

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

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

5-1.06

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

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

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission s'assure que l'ensemble des groupes de salariés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.

Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour le salarié tenu de se présenter au travail alors que le groupe de salariés auquel il appartient n'a pas à se présenter.

Malgré ce qui précède, la commission peut reconduire la politique existant à la date de la signature de la convention en autant qu'elle respecte les dispositions de la présente clause.

5-2.00 JOURS CHOMÉS ET PAYÉS

5-2.01 Le salarié bénéficie, au cours de chaque année financière, de treize (13) jours chômés et payés garantis, sans perte de traitement.

Ces jours sont les suivants:

Jour de l'An
Lendemain du jour de l'An
Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête de Dollard ou fête de la Reine
Fête nationale des québécois
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

5-2.02 Toutefois, avant le 1er juillet de chaque année, après entente avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés du personnel de soutien, la liste de la clause 5-2.01 peut être modifiée. Cependant, la modification doit tenir compte du calendrier scolaire et des catégories de personnel visées.

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, ou dans le cas où un règlement ou une résolution de la commission en vigueur à la date de la signature de la présente convention, s'il s'agit d'une première convention, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement à la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu à la clause 5-2.01 est augmenté, pour tous les salariés couverts par la présente convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

Tels jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission, avant le 1er juillet de chaque année, après consultation du syndicat. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

5-2.04 Le salarié dont le congé hebdomadaire selon sa semaine régulière de travail coïncide avec l'un des jours chômés et payés prévus du présent article reçoit en remplacement un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient au salarié et à la commission.

5-2.05 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, le congé est fixé le jour ouvrable précédent ou suivant et ce, après consultation du syndicat ou de l'ensemble des syndicats concernés.

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'un salarié, ce dernier a droit en plus de sa prestation d'assurance-salaire à la différence entre son plein traitement pour ce jour et la prestation.

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

la commission verse sa pleine contribution pour ce salarié;

B) le salarié qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission; dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour un salarié mentionné au paragraphe A) ci-dessus, le salarié payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;

C) le salarié temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage.

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

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

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

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

5-3.02 (suite)

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

5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant soit d'une maladie, y incluant une intervention chirurgicale reliée directement à la planification familiale, soit d'un accident sous réserve de l'article 7-4.00, soit d'une absence prévue à la clause 5-4.18, nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par la commission et comportant une rémunération similaire.

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

5-3.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Malgré ce qui précède, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, est reconnue comme période d'invalidité aux fins des présentes la période d'invalidité pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réhabilitation.

* 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.

5-3.06 Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues dans les dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.

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

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

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

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

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

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

COMITÉ D'ASSURANCE DE LA CENTRALE

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

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

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

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

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

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

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

Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à la Fédération et au Ministère tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix.

5-3.13 Pour chaque régime, il n'y a qu'un mode de calcul de la prime; il s'agit soit d'un montant prédéterminé, soit d'un pourcentage invariable du traitement.

5-3.14 Tout changement de primes qui découle d'une modification de régime ne peut prendre effet qu'au 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.15 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total. De plus, il ne peut débiter avant la première période complète de paie qui suit la 52e semaine consécutive d'invalidité totale.

5-3.16 Il ne peut y avoir qu'une seule campagne de mise à jour par deux (2) ans, pour l'ensemble des régimes; cette campagne est faite par l'assureur directement auprès des assurés selon des modalités à être précisées et les modifications prennent effet le 1er janvier qui suit d'au moins soixante (60) jours un avis écrit à la commission.

5-3.17 Les dividendes ou ristournes payables résultant des expériences favorables des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité d'assurances de la Centrale. Les honoraires, traitements, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent une charge sur ces fonds.

Le solde des fonds des régimes est utilisé par le comité soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer le régime déjà existant, soit pour être remis directement aux participants par l'assureur selon la formule déterminée par le comité, soit pour accorder un congé de primes. Dans ce dernier cas, le congé doit être d'une durée d'au moins quatre (4) mois et il doit soit prendre effet le 1er janvier, soit se terminer le 31 décembre. Ce congé doit être précédé d'un préavis à la commission d'au moins soixante (60) jours.

Aux fins de la présente clause, le régime de base doit être traité séparément des régimes complémentaires.

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

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

INTERVENTION DE LA COMMISSION

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

- l'information aux nouveaux salariés;
- l'inscription des nouveaux salariés;
- la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assuré par l'assureur;
- la retenue de la prime du salarié sur son traitement;
- la remise à l'assureur des primes déduites;
- la remise aux salariés des formulaires de demande de participation, réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

5-3.19 (suite)

- la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- la transmission à l'assureur du nom des salariés qui ont fait part à la commission de leur décision de prendre leur retraite.

5-3.20

Le Ministère et la Fédération d'une part et la Centrale d'autre part, conviennent de former un comité aux fins d'évaluer les problèmes administratifs soulevés par l'application des régimes d'assurance. De plus, toute modification relative à l'administration des régimes doit faire l'objet d'une entente au comité avant son entrée en vigueur. Si telle modification oblige la commission à engager du personnel surnuméraire ou à requérir du travail en temps supplémentaire, les coûts sont assumés par le syndicat (Lettre d'entente no. 3).

RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES D'ASSURANCE AUXQUELS LA COMMISSION NE CONTRIBUE PAS

5-3.21

- A) Le Comité d'assurances de la Centrale détermine les dispositions d'un maximum de trois (3) régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes. Le coût de ces régimes est entièrement à la charge de ceux qui y participent.
- B) Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:
 - 1) les dispositions prévues aux paragraphes B) à K) de la clause 5-3.31;
 - 2) l'adhésion d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'entrée en service du salarié;
 - 3) si la demande est faite après trente (30) jours de son entrée en service, l'adhésion d'un nouveau salarié admissible à un régime complémentaire prend effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenue à la commission le ou avant le 1er décembre précédent.

5-3.21 (suite)

C) Dans les commissions où existent, à la date de la signature de la convention, des régimes complémentaires optionnels d'assurance de personnes autres que ceux établis par la Centrale, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1) les contrats d'assurance de personnes et les interventions administratives qui en découlent pour les commissions sont maintenus;
- 2) toute modification à l'un ou l'autre des régimes ou des contrats doit être faite conformément aux dispositions relatives aux régimes complémentaires nationaux, en y apportant les adaptations nécessaires;
- 3) le syndicat peut choisir de remplacer tous les régimes locaux existants par les régimes complémentaires nationaux. Dans un tel cas, un avis de modification doit être transmis à la commission au moins soixante (60) jours avant son entrée en vigueur.

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE

5-3.22 Le salarié bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400\$).

5-3.23 Ce montant est réduit de cinquante pour cent (50 p. cent) pour les salariés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

5-3.24 Les dispositions de la clause .26 de l'annexe "C" de la convention 1971-1975 continuent de s'appliquer aux salariés qui en bénéficient à la date de la signature de la convention et ce, pour la durée de la convention.

RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.25 Le régime couvre, suivant les modalités arrêtées par le Comité d'assurances de la Centrale, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

De plus, si le comité le juge à propos, le régime peut couvrir tout autres frais reliés au traitement de la maladie.

- 5-3.26 La contribution de la commission au régime d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- A) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinquante-quatre dollars (54\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - B) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt et un dollars et soixante (21,60\$) par année et la taxation sur ce montant le cas échéant;
 - C) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime d'assurance-maladie.
 - D) Telle contribution s'applique à compter du 1er janvier 1987.
- 5-3.27 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus à la clause 5-3.26 seront diminués des deux tiers (2/3) du coût annuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le présent régime.
- 5-3.28 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.
- 5-3.29 La participation au régime d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur et le numéro du contrat, refuser ou cesser d'y participer à la condition qu'il établisse que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.
- Malgré ce qui précède, la participation du salarié dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq pour cent (25%) de celle du salarié à temps complet, n'est pas obligatoire.
- Malgré la clause 5-3.01, le salarié en congé sans traitement n'est pas couvert par le régime d'assurance-maladie à moins qu'à sa demande, il désire continuer de participer à ce régime. Dans un tel cas, il devra payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur ce montant, le cas échéant.
- 5-3.30 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:
- A) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
 - a) qu'antérieurement il était assuré comme personne à charge en vertu du présent régime d'assurance-maladie ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
 - b) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré comme personne à charge;

5-3.30 (suite)

- c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance comme personne à charge;
- B) subordonnement au paragraphe A) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- C) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-maladie, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

5-3.31 Tout contrat doit comporter entre autres les stipulations suivantes:

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

5-3.31 (suite)

- h) l'assureur fournit au Comité d'assurances de la Centrale un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, les rapports d'expérience, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention;
- i) toute modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un salarié déjà à l'emploi de la commission, faisant suite soit à la naissance soit à l'adoption d'un premier enfant, soit à un changement de statut, prend effet dans les trente (30) jours de la demande si celle-ci est faite dans les trente (30) jours de l'événement.
- j) si elle est acceptée par l'assureur, toute autre modification de protection et de la déduction à la source qui en découle pour un salarié déjà à l'emploi de la commission prennent effet le 1er janvier si l'avis d'acceptation émanant de l'assureur est parvenu à la commission le ou avant le 1er décembre précédent;
- k) les définitions de conjoint et d'enfant à charge sont identiques à celles de la clause 5-3.02 de la convention.

ASSURANCE-SALAIRE

5-3.32

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

Le traitement du salarié aux fins du calcul de la prestation est le taux de traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

5-3.32 (suite)

Pour les fins de la présente clause, le traitement inclut les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-9.00.

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

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

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

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

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

5-3.33 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurances. Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe A) de la clause 5-3.32, il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

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

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

Lorsqu'il s'agit d'une prestation d'invalidité payée par la Régie de l'assurance-automobile du Québec (R.A.A.Q.), la détermination du revenu brut imposable du salarié s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q. et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

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

5-3.34 (suite)

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

Tout salarié bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi fédérale ou d'une loi provinciale, à l'exception de la loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de 5-3.32, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Il doit en outre autoriser par écrit la commission à obtenir les renseignements nécessaires auprès des organismes, notamment de la R.A.A.Q. ou de la R.R.Q., qui administrent un régime de prestations d'invalidité dont il est bénéficiaire.

5-3.35 Le paiement de la prestation cesse au plus tard à la date du début de la retraite du salarié.

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 le salarié fournit un certificat médical à la commission. Si l'invalidité débute durant une grève ou un lock-out et existe toujours à la fin de la grève ou du lock-out, la période d'invalidité prévue à la clause 5-3.32 débute la journée du retour au travail des salariés.

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 le salarié des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.

5-3.38

La commission peut exiger de la part du salarié 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 le salarié est absent durant moins de quatre (4) jours. La commission peut également faire examiner le salarié relativement à toute absence. Le coût de l'examen, de même que les frais de transport du salarié lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de quarante-cinq (45) kilomètres du lieu de travail habituel au sens de la clause 7-3.18, sont à la charge de la commission.

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

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

5-3.39

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

5-3.40

A) Le 1er juillet de chaque année, à compter du 1er juillet 1986, la commission crédite à tout salarié couvert par le présent article, sept (7) jours de congés-maladie. Les jours ainsi accordés sont non cumulatifs mais monnayables au 30 juin de chaque année lorsque non utilisés au cours de l'année en vertu des dispositions du présent article et ce, à raison de un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement applicable à cette date par jour non utilisé, le prorata du un deux cent soixantièmes (1/260) du traitement s'appliquant pour la fraction de jour non utilisée.

B) De plus, dans le cas d'une première année de service d'un salarié qui n'est pas réaffecté conformément aux dispositions de l'article 7-3.00, la commission ajoute un crédit de six (6) jours de congés-maladie non monnayables.

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

5-3.40 (suite)

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

5-3.41

Si un salarié devient couvert par le présent article au cours d'une année financière ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours crédités pour l'année en cause est réduit au prorata du nombre de mois complets de service, étant précisé que "mois complet de service" signifie un mois au cours duquel le salarié est en service pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables contenus dans ce mois.

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

5-3.42

Dans le cas d'un salarié occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

5-3.43

Sous réserve du paragraphe A) de la clause 5-3.44, les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1986 deviennent couvertes selon le régime prévu au présent article. La date effective du début de la période d'invalidité et la date à laquelle le salarié a droit à la prestation prévue soit au sous-paragraphe b) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 de la présente convention soit au paragraphe b) de la clause 5-3.31 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 soit au paragraphe b) de la clause 5-3.31 de la convention 1979-1982 soit au paragraphe ii) de la clause 5-3.32 A) de la convention 1975-1979 ou soit au sous-paragraphe 2) du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention 1971-1975 selon le cas, déterminent les prestations et la durée des prestations auxquelles le salarié peut avoir droit selon les dispositions de la clause 5-3.32 de la présente convention. Les salariés invalides n'ayant droit à aucune prestation au 30 juin 1986 sont couverts par le nouveau régime dès leur retour au travail lorsqu'ils débutent une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44

- A) Le salarié qui, au 30 juin 1986, est régi par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention 1971-1975, le demeure. Toutefois, lorsqu'il renonce à tels régimes, il conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1986, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1986.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1986 et porte intérêt au taux de cinq (5) p. cent composé annuellement à compter du 1er juillet 1986. 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.

- B) Le salarié qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1983 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1983, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1983.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1983 et porte intérêt au taux de cinq (5) p. cent composé annuellement à compter du 1er juillet 1983. 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.

- C) Le salarié qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1980 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1980, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1980.

5-3.44 (suite)

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1980 et porte intérêt au taux de cinq (5) p. cent composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1980. 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.

- D) Le salarié qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1976 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1976, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-1975 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1976.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1976 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 p. cent) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1976. 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.

- E) Le salarié qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1973 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 1er juillet 1973, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 1er juillet 1973 et porte intérêt au taux de cinq pour cent (5 p. cent) composé annuellement, et ce, à compter du 1er juillet 1973. 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

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

5-3.45 (suite)

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un salarié, selon la clause 5-3.44, peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que celles prévues au présent article lorsque les conventions antérieures prévoyaient une telle utilisation. De même, tels jours de congés-maladie monnayables au crédit d'un salarié peuvent également être utilisés, à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie à savoir: pour un congé prévu à l'article 5-4.00, pour prolonger le congé pour invalidité du salarié après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 ou pour un congé de préretraite.

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit du salarié en vertu de la clause 5-3.44 à la date de la signature de la présente convention, sont réputés utilisés à cette date lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

- B) Le salarié peut utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour, pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32 et aussi pour un congé prévu à l'article 5-4.00, à la condition qu'il ait déjà épuisé ses jours de congés-maladie monnayables (sauf ceux prévus à la clause 5-3.40).

5-3.46

Les jours de congés-maladie au crédit d'un salarié au 30 juin 1986 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:

- A) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la présente convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés en A), les autres jours monnayables au crédit du salarié;
- C) après épuisement des jours mentionnés en A) et B), les jours non monnayables au crédit du salarié.

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

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

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

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

5-4.00 DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GENERALES

- 5-4.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.
- 5-4.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.
- 5-4.03 La commission ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration du Canada (E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.
- 5-4.04 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION II CONGE DE MATERNITE

- 5-4.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.
- La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé sans traitement à temps partiel prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.09 et 5-4.10, selon le cas.
- La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.
- 5-4.06 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.
- 5-4.07 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.
- La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.
- Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

5-4.08 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la commission au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

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

5-4.09 Cas admissibles à l'assurance-chômage

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service* avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 5-4.12:

- A) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-treize (93) p. cent** de son traitement hebdomadaire de base***;
- B) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent de son traitement hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir; cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

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

** 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle, équivaut en moyenne à sept (7) p. cent de son traitement.

*** Aux seules fins du présent article, on entend par "traitement hebdomadaire de base", le traitement régulier de la salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.09 (suite)

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe C) de la clause 5-4.11, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. A cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C.

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

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

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

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

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission effectue cette compensation si la salariée démontre que le traitement gagné chez un autre employeur est un traitement habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de cet employeur qui le verse. Si la salariée démontre à la commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu au paragraphe précédent, doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

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

5-4.10 Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

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

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

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

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

ou

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

Si la salariée qui occupe un poste à temps partiel est exemptée de payer sa part des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) p. cent.

5-4.11 Pour les cas prévus aux clauses 5-4.09 et 5-4.10

A) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

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

5-4.11 (suite)

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

C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux) ainsi que des organismes suivants:

La Commission des droits de la personne
Les Commissions de formation professionnelle
La Commission des services juridiques
Les Conseils de la santé et des services sociaux
Les Corporations d'aide juridique
L'Office de la construction du Québec
L'Office franco-québécois pour la jeunesse
La Régie des installations olympiques
La Société des loteries et courses du Québec
La Société des traversiers du Québec
La Société immobilière du Québec
Le Musée du Québec
Le Musée de la Civilisation
Le Musée d'Art contemporain
La Société des établissements de plein air du Québec
La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires

et tout autre organisme visé à l'annexe C de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985 Chap. 12).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.09 et 5-4.10 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

D) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

5-4.11 (suite)

Si la période des vingts (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

* La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

5-4.12 Le montant de l'allocation de congé de maternité* versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustrait des indemnités à verser selon les dispositions de la clause 5-4.09.

Dans le cas où les dispositions du deuxième alinéa du paragraphe B) de la clause 5-4.09 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

5-4.13 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 5-4.14, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

Assurance-vie;
Assurance-maladie;
Accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
Accumulation de congés-maladie;
Accumulation de l'ancienneté;
Accumulation de l'expérience;
Accumulation du service actif aux fins de l'acquisition de la permanence;
Droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

5-4.14 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

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

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

* Il s'agit de l'allocation actuellement établie à deux cent quarante dollars (240 \$).

5-4.15 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.16 La commission doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.25.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-4.17 Au retour du congé de maternité, la salariée réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

SECTION III CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste définitivement vacant ou temporairement vacant, de la même classe d'emplois ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions de la convention, d'une autre classe d'emplois dans les cas suivants:

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

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. A moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Cette affectation est prioritaire à l'application des sous-paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 7-1.16 et à l'application de la priorité pour combler un poste à caractère temporaire conférée au salarié mis à pied temporairement en vertu de la clause 7-2.04.

5-4.18 (suite)

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., Chap. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément à la clause 6-11.03, jusqu'à extinction de la dette.

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

B) Autres congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

5-4.19

Dans le cas des visites prévues au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours.*

* Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée

5-4.19 (suite)

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

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

SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

CONGE DE PATERNITE

5-4.20 Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un de ces cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

CONGES POUR ADOPTION ET CONGE SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

5-4.21 A) Le salarié qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la commission. Pour obtenir un tel congé, le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

5-4.21 (suite)

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

- B) Le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant. S'il en résulte une adoption, le salarié peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement. Pour obtenir un tel congé, le salarié doit présenter une demande écrite à la commission au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

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

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

5-4.22

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

Le salarié à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.25.

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

5-4.23

Le salarié qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

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

CONGÉ SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL POUR MATERNITÉ, PATERNITÉ OU ADOPTION

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

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

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

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

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

Lorsque le conjoint du salarié n'est pas un salarié du secteur public, le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

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

5-4.26 Au cours du congé sans traitement, tel salarié accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

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

5-4.27 Le salarié peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.28 Le salarié à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

5-4.29 Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

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

CONGÉS POUR RESPONSABILITÉS PARENTALES

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

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

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

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

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.31 La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

Le salarié qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la convention reçoit cette prime durant son congé d'adoption prévu au paragraphe A) de la clause 5-4.21.

- 5-4.32 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.
- 5-4.33 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée à l'essai s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel en prolongation d'un congé de maternité et que la commission a mis fin à son emploi, celle-ci doit démontrer qu'elle a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans traitement ou sans traitement à temps partiel.

5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES

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

5-5.02 Le salarié régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.

5-5.03 Le salarié régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné, à moins que la raison pour laquelle il ne se présente pas soit un des motifs d'absence prévus à la convention. Dans ce cas, le salarié doit en aviser la commission et, sauf impossibilité de sa part de se présenter au travail le premier jour ouvrable suivant cette absence, il est considéré comme ayant démissionné à compter de ce jour.

5-5.04 Le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction selon les modalités prévues par la commission; la commission ne peut refuser un tel congé sans motif valable.

5-5.05 Le salarié 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, le salarié doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

A son retour, il réintègre le poste qu'il détenait à son départ, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve des dispositions du chapitre 7-0.00.

5-6.00 VACANCES

5-6.01 Au cours de chaque année financière, un salarié a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.10 et 5-6.11.

5-6.02 Toute absence avec maintien du traitement est assimilée à du service actif pour le calcul des vacances. Cependant, cette 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 disposition prévue à la convention, ni de verser un traitement supérieur au traitement annuel du salarié.

5-6.03

La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou de plusieurs périodes d'invalidité dont la durée totale n'excède pas deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière ni dans le cas d'accident du travail ou de lésion professionnelle.

Dans le cas où la durée totale d'absence pour motif d'invalidité excède deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'excédent ne constitue pas du service actif.

Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphe de la présente clause, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une année financière.

Pour un nouveau salarié 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 qu'il ait travaillé la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables dans le mois.

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 avril 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 le salarié doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; le salarié, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.
- B) Les salariés choisissent avant le 15 avril de chaque année, les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances et elles sont réparties en tenant compte de l'ancienneté parmi les salariés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu.
- C) Dans tous les cas, le choix de vacances des salariés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix du salarié est refusé il doit procéder à un nouveau choix.
- D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande du salarié, si les exigences du service, bureau ou école le permettent et si la période de vacances des autres salariés n'en est pas modifiée.

- 5-6.06 Le salarié doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois sauf entente écrite au contraire; tout résidu de moins de cinq (5) jours peut être pris en jours séparés subordonnement à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service ou école en cause.
- 5-6.07 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 5-6.08 Le salarié en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-11.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances.
- 5-6.09 En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée des vacances acquises et non utilisées.
- 5-6.10 Sous réserve de la clause 5-6.11, le salarié bénéficie de:
- 20 jours ouvrables de vacances s'il a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 21 jours ouvrables de vacances s'il a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 22 jours ouvrables de vacances s'il a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 23 jours ouvrables de vacances s'il a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 24 jours ouvrables de vacances s'il a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
 - 25 jours ouvrables de vacances s'il a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.
- 5-6.11 Sous réserve de la clause 5-6.03, le salarié dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances, a droit au nombre de jours de vacances déterminé selon le tableau qui suit:

TABLEAU DU CUMUL DES JOURS DE VACANCES

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

- 5-6.12 Toutefois, tous les salariés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention et qui par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-1979 bénéficiaient d'un régime de vacances contenant des dispositions supérieures à celles prévues à la clause 5-6.10 de la présente convention, notamment en ce qui concerne la durée des vacances, conservent les bénéfices d'un tel régime pour la durée de la convention.
- 5-6.13 Le salarié absent du travail pour cause d'invalidité ou d'accident du travail au moment où il doit prendre ses vacances, peut les reporter 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 avec la commission.
- 5-6.14 Lorsqu'un salarié quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-7.00 **PERFECTIONNEMENT**
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement des salariés.
- 5-7.02 Aux fins de l'application du présent article, le mot "perfectionnement" désigne l'un ou l'autre des trois genres de perfectionnement suivants:
- A) le perfectionnement organisationnel, s'entendant des activités de perfectionnement exigées par la commission, destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de la qualité de l'administration à la commission;
 - B) le perfectionnement fonctionnel, s'entendant des activités de perfectionnement destinées à augmenter les connaissances, à développer ou acquérir des habilités ou techniques, à modifier les habitudes de travail d'un salarié, et conduisant à l'amélioration de son rendement dans l'accomplissement de ses fonctions ou le préparant à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission;
 - C) le perfectionnement personnel, s'entendant des cours ou études dispensés dans une institution de formation reconnue par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.
- 5-7.03 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus par la commission en fonction de ses besoins et ceux des salariés.

- 5-7.04 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, ceux-ci forment un comité de perfectionnement; ce comité est composé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat et peut se donner toute règle de régie interne appropriée.
- 5-7.05 La commission élabore ses programmes de perfectionnement en consultation avec le comité de perfectionnement; la commission s'enquiert auprès du comité des besoins de perfectionnement des salariés, et le comité collabore à l'élaboration de ces programmes.
- 5-7.06 Les fonctions du comité de perfectionnement sont:
- A) de collaborer à la mise en oeuvre des programmes de perfectionnement;
 - B) de collaborer à la planification des activités de perfectionnement;
 - C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les salariés ou exigées par la commission;
 - D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission, notamment en ce qui concerne la répartition et l'utilisation du budget de perfectionnement.
- 5-7.07 Lorsque la commission demande à un salarié de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.08 Lorsque, suite à une demande d'un salarié, la commission l'autorise à participer à des activités de perfectionnement, elle peut rembourser les frais sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il y a participé. Dans le cas où le salarié reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.09 Le salarié qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.10 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les salariés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:

5-7.10 (suite)

- A) ces cours procurent une possibilité de perfectionnement ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- B) les inscriptions venant du public ont priorité;
- C) tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail du salarié.

5-7.11

Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention et ce, à compter du 1er juillet 1986, un montant égal à trente-six dollars (36\$) par salarié régulier occupant un poste à temps complet ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.

La commission décide de l'utilisation de ces sommes, après consultation du comité de perfectionnement.

Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année financière sont ajoutés à ceux prévus pour l'année financière suivante.

5-7.12

Les montants relatifs à tout perfectionnement faisant suite à l'implantation d'un changement technologique au sens de la clause 8-7.01 ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

5-7.13

Malgré ce qui précède, la commission permet à un salarié de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-8.00

RESPONSABILITÉ CIVILE

5-8.01

La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout salarié dont la responsabilité pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, en tant que salarié.

5-8.02

La commission convient, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière, d'indemniser le salarié de toute obligation qu'un jugement lui impose en raison de la perte ou du dommage causés par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou dans l'application de la clause 5-8.05, en tant que salarié, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel le salarié n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu:

- A) que le salarié ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;

5-8.02 (suite)

- B) qu'il n'ait admis aucune responsabilité concernant 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 Le salarié 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 le salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de ses biens normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission, sauf dans le cas de faute lourde ou négligence grossière. Dans le cas où le salarié détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne lui verse que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.

5-8.05 La clause 5-8.01 s'applique dans tous les cas où un salarié est appelé, par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, à prodiguer les premiers secours à un élève ou à un salarié.

5-9.00 CONGÉ SANS TRAITEMENT

5-9.01 La commission peut accorder à un salarié régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.

5-9.02 La commission peut également accorder un congé sans traitement à temps partiel à un salarié régulier pour un motif qu'elle juge valable. Ce congé est pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs et peut être renouvelé. Lors de ce congé, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent au salarié visé, au prorata.

5-9.03 La commission accorde un congé sans traitement pour permettre à un salarié régulier de suivre son conjoint dont le lieu de travail changerait temporairement et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

5-9.04 La commission accorde à un salarié régulier qui en fait la demande un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel, si l'octroi d'un tel congé a pour effet de permettre l'utilisation des services d'une personne en disponibilité.

- 5-9.05 Sous réserve des besoins de l'école ou du service, la commission accorde à un salarié régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs, à la condition que la demande écrite soit présentée au moins trente (30) jours avant le début du congé. Le salarié régulier peut bénéficier d'un tel congé à chaque fois qu'il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.
- 5-9.06 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite au moins trente (30) jours avant le début du congé sauf dans le cas prévu à la clause 5-9.04; la demande est faite par écrit et doit préciser les motifs ainsi que les dates de début et de fin du congé. De plus toute demande de congé sans traitement à temps partiel doit préciser l'aménagement du congé.
- 5-9.07 Dans les cas où un congé sans traitement à temps partiel est prévu au présent article, il doit y avoir entente entre la commission et le salarié sur l'aménagement de ce congé et sur les autres modalités d'application.
- 5-9.08 Durant son absence, l'ancienneté du salarié est calculée conformément à l'article 8-1.00 de la convention; il peut alors participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 de la convention et aux régimes complémentaires, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant, si les règlements de ces régimes le permettent.
- 5-9.09 Le salarié peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.
- 5-9.10 A son retour, le salarié réintègre le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.11 En cas de démission au cours ou à la fin d'un tel congé, le salarié rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-9.12 Le salarié qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.00 RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

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

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

5-10.03 Seul le salarié régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.

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

5-10.04 Suite à une demande écrite du salarié, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.

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

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime (contrat)</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois	66,67%	77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois		69,44%	77,08%	81,67%
12 mois		66,67%	75,00%	80,00%

5-10.06 Le salarié doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.

5-10.07 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés au salarié à compter de la date de sa retraite.

5-10.08 La commission et le salarié signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

* 1988-06-23

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

Détermination de la classe d'emplois à la date de la signature de la convention

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

Détermination de la classe d'emplois en cours de convention

6-1.02 Dès son embauchage, le salarié est classé selon le plan de classification.

6-1.03 Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emplois prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé du salarié de façon principale et habituelle.

6-1.04 Lors de son embauchage, le salarié est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier ou temporaire), de sa classe d'emplois, de son traitement, de son échelon, de sa date d'avancement d'échelon conformément à l'article 6-2.00 et de la description de ses fonctions.

6-1.05 Par la suite, il est informé, par écrit, de toute modification de ses fonctions.

6-1.06 Le salarié qui obtient un nouveau poste par application de l'article 7-1.00 ou 7-3.00 et qui prétend que ses nouvelles fonctions exigées de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle obtenue a droit de grief selon la procédure habituelle dans les quatre-vingt dix (90) jours de l'obtention de ce poste. En cas d'arbitrage la clause 6-1.15 s'applique.

Modification dans les fonctions

6-1.07 Le salarié, qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 9-1.00 de la convention. Tant que le salarié exerce telles fonctions, il peut, et ce, malgré le délai prévu au premier sous-paragraphe du paragraphe A) de la clause 9-1.03, soumettre valablement tout grief.

6-1.07 (suite)

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

Le fait que telles modifications soient intervenues pendant la durée des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ne peut invalider tel grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la signature de la convention.

- * 6-1.08 L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement du salarié et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont le salarié 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 et établir la concordance entre d'une part les attributions caractéristiques du salarié et d'autre part celles prévues au plan de classification.

La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13.

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

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

- 6-1.10 Dans le cas d'un grief logé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions du salarié à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, le poste devient alors un nouveau poste à combler selon l'article 7-1.00. Un salarié ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

Le nom du salarié, en faveur de qui la sentence arbitrale a été rendue, est inscrit automatiquement sur la liste des candidats prévue à l'article 7-1.00 et est réputé posséder les qualifications requises pour ce poste.

6-1.10 (suite)

Malgré ce qui précède, dans le cas d'un grief soumis en vertu du troisième paragraphe de la clause 6-1.07, si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, le salarié obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle.

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

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

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

6-1.13 Lorsque, pendant la durée de la convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes d'emplois sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emplois sont modifiées, les parties négociantes à l'échelle nationale déterminent le taux de traitement applicable sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.

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

Arbitrage

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

Émile Moallif

ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

L'arbitre en chef, dont le nom apparaît à la clause 9-2.02, répartit les griefs entre les arbitres nommés en vertu de la présente clause. La procédure prévue à l'article 9-2.00 s'applique "mutatis mutandis".

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

6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

A l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement du nouveau salarié est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément au présent article.

6-2.02 L'échelon correspond normalement à une (1) année complète d'expérience reconnue. Il indique le taux de traitement à l'intérieur des échelles prévues à l'annexe "A".

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

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

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

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

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

Avancement d'échelon

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

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

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

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

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

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

6-2.08 (suite)

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

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

6-2.09

Le passage d'un échelon à un autre se fait après évaluation annuelle du rendement du salarié; l'avancement est accordé à moins que le rendement du salarié ne soit insatisfaisant.

6-2.10

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

6-2.11

L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement, lorsque le salarié a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, en terme de scolarité, aux qualifications requises prévues au plan de classification pour sa classe d'emplois.

6-2.12

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

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

6-2.13

Lors d'une promotion

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

A) a) Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

6-2.13 (suite)

Le salarié obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet de situer son taux à un taux supérieur à celui du dernier échelon de l'échelle, la différence entre le taux du dernier échelon et ce taux supérieur lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le passage du taux de traitement du salarié au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10\$/heure; à défaut, il reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10\$/heure.

B) Le salarié obtient l'échelon de sa nouvelle classe d'emplois qui correspond à ses années d'expérience reconnues valables et directement pertinentes pour l'exercice des fonctions de cette nouvelle classe.

C) Le salarié dont le traitement est hors échelle et qui le demeure:

a) Catégories des emplois de soutien technique et de soutien administratif

Le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

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

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

Le salarié obtient une augmentation déterminée de la façon suivante:

6-2.13 (suite)

- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers (1/3) de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emplois qu'il quitte et le taux prévu pour la classe d'emplois à laquelle il est promu; ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10\$/heure; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

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

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

6-2.16

Le salarié qui bénéficie d'un montant forfaitaire par application des clauses 6-2.13 et 6-2.15 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, continue d'en bénéficier dans la mesure prévue par ces clauses et pour la durée y mentionnée.

La présente clause n'a aucunement pour effet de modifier les droits et obligations des parties, prévues à ces clauses 6-2.13 et 6-2.15 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

6-3.00 TRAITEMENT

6-3.01 Taux et échelles de traitements

Le salarié a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

Les taux et échelles de traitements en vigueur pour les périodes du 1er janvier au 31 décembre 1986, du 1er janvier au 31 décembre 1987 et du 1er janvier au 31 décembre 1988, sont ceux apparaissant à l'annexe "A".

6-3.02 Majoration des taux et échelles de traitement en vigueur au 31 décembre 1987:

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

où

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100 \quad (2)$$

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

Les taux et échelles de traitement horaires ainsi obtenus seront majorés de 4,15%, auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure, afin d'obtenir les taux et échelles applicables au 1er janvier 1988. Ces taux et échelles remplaceront, le cas échéant, ceux prévus à l'annexe A.

La majoration des taux et échelles de traitement est effectuée dans les trois (3) mois qui suivent la publication de l'IPC pour le mois de décembre 1987.

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

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

6-3.03 Salariés hors-taux ou hors-échelle

- A) A compter du 1er janvier 1986, le salarié dont le taux de traitement, le jour précédent la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de traitement ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à sa classe d'emplois.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe A) a pour effet de situer au 1er janvier un salarié qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes A) et B), lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

6-3.04 RÈGLES PARTICULIÈRES D'INTÉGRATION au 1er JANVIER 1987 et au 1er JUILLET 1987

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

- A) Intégration au 1er janvier 1987
 - a) Le salarié dont la classe d'emplois est préposé au service de garde en milieu scolaire est intégré à l'échelon 1 de la nouvelle échelle de traitement de cette classe d'emplois.
 - b) Le salarié dont la classe d'emplois est responsable d'un service de garde en milieu scolaire est intégré comme suit dans la nouvelle échelle de traitement:

<u>86/12/31</u>		<u>87/01/01</u>
(échelle en vigueur)		(nouvelle échelle)
échelon 1, 2 et 3		intégrés au 1er échelon
échelon 4		intégré au 2e "
échelon 5		intégré au 3e "
échelon 6		intégré au 4e échelon

6-3.04 (suite)

- c) L'échelon de tout salarié qui accède à la classe d'emplois de préposé au service de garde en milieu scolaire ou de responsable d'un service de garde en milieu scolaire entre le 1er janvier 1987 et le 30 juin 1987 est déterminé en tenant compte des règles d'intégration ci-dessus applicables au 1er janvier 1987, pour l'expérience acquise avant cette date.
- B) Intégration avec mise à jour du crédit d'expérience le 1er juillet 1987
- a) L'échelon de traitement du salarié est déterminé en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues aux clauses 6-2.01 à 6-2.05
 - b) Toutefois, aucun crédit d'expérience pour expérience additionnelle acquise au cours de la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 ne peut être reconnu aux fins de l'intégration.
- C) L'intégration avec mise à jour du crédit d'expérience prend effet le 1er juillet 1987. Le salarié est avisé par écrit de l'échelon applicable à cette date dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention.

6-4.00 PRIMES

6-4.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

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

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

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

B) Prime de responsabilité additionnelle

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

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	6,31\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	6,56\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	6,86\$/semaine

6-4.01 (suite)

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 d'emplois, une prime horaire de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,52\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 0,54\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 0,56\$/heure

C) Prime de soudeur en tuyauterie

Le soudeur, détenteur d'un certificat de qualifications "soudure à haute pression" émis par le ministère du Travail, reçoit, lorsque requis de travailler selon cette qualification, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,91\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 0,95\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 0,99\$/heure

D) Prime de concierge affecté à une école dotée d'un système de chauffage à vapeur

Le concierge, affecté à une école (bâtiment) dotée d'un système de chauffage à vapeur régi par la loi des Mécaniciens de machine fixes, a droit, en plus du taux de traitement prévu pour sa classe d'emplois, à une prime hebdomadaire, à la condition qu'il soit chargé de l'opération et de la surveillance de ce système et qu'il possède le certificat de compétence nécessaire. Le montant de cette prime est de:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 6,40\$/semaine
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987: 6,66\$/semaine
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 6,96\$/semaine

6-5.00 AUTRES PRIMES

Prime de soir et prime de nuit

6-5.01 A) Prime de soir

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 h et 24 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

6-5.01 (suite)

B) Prime de nuit

Le salarié, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 24 h et 8 h, bénéficie d'une prime horaire de 0,47\$ et ce pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et d'une prime de 0,49\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988 pour chaque heure de travail de sa journée régulière.

6-6.00 LOGEMENT

6-6.01 Lorsque, à la date de la signature de la convention, un logement dans un édifice appartenant à la commission est occupé par un salarié, il continue de bénéficier des mêmes avantages que par le passé tant qu'il continue à occuper le même poste.

6-7.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT

6-7.01 Le salarié qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de ses fonctions, doit être remboursé des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission et au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.

6-7.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.

6-7.03 Le salarié qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux le plus avantageux des taux applicables à l'ensemble des groupes syndiqués à la commission.

6-7.04 Les autres frais, transport en commun, taxis, stationnement, logement et repas, sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission, au taux prévu à la clause 6-7.01.

6-7.05 Le salarié qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisir et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000\$) pour dommages au bien d'autrui seulement.

6-7.06 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

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

6--7.07 La commission ne peut contraindre un salarié à transporter des matériaux ou équipements lourds susceptibles d'endommager son véhicule ou de lui causer une usure anormale.

6--7.08 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si le salarié se déplace, le même jour, à la demande de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements du salarié en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-8.00 VÉRIFICATION DES FOURNAISES

6-8.01 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'un salarié autre que celui visé par la clause 6-6.01 qu'il procède à la vérification des fournaises les samedi, dimanche et jours chômés et payés, conformément aux dispositions suivantes.

6-8.02 Lorsque la commission décide de confier la vérification des fournaises aux salariés, elle recueille annuellement, par voie d'affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, le nom des salariés intéressés à effectuer telles vérifications.

6-8.03 La commission transmet la liste des salariés intéressés au syndicat.

6-8.04 Aux fins d'application de la clause 6-8.02, la commission confie la vérification aux salariés inscrits sur la liste selon l'ordre suivant:

- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'édifice ou école concerné;
- B) ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'édifice ou école concerné;
- C) autre salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'édifice ou école concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

- 6-8.05 Le salarié inscrit sur la liste s'engage à effectuer les vérifications demandées pour la période visée par l'affichage, à moins qu'il ne puisse le faire pour un motif raisonnable et pour une courte période, auquel cas il doit donner à la commission un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures.
- Le salarié n'est pas tenu de donner ce préavis dans les cas de force majeure.
- 6-8.06 Le nom du salarié qui ne se conforme pas à la clause 6-8.05 est automatiquement rayé de la liste.
- 6-8.07 Malgré la clause 6-8.05, un salarié ne peut être tenu d'effectuer la vérification de fournaies lorsqu'il est absent pour un motif prévu à la convention.
- 6-8.08 Dans le cas où l'application des dispositions précédentes ne permet pas de faire effectuer les vérifications requises, la commission peut exiger de tout salarié autre que celui visé à la clause 6-6.01 qu'il procède aux vérifications.
- 6-8.09 Lorsque la Loi ou les règlements exigent des qualifications particulières pour les salariés devant effectuer des travaux en relation avec la vérification ou la surveillance des fournaies, les dispositions précédentes ne s'appliquent que si les salariés concernés possèdent telles qualifications.
- 6-8.10 Malgré ce qui précède, lorsqu'à la date de signature de la convention, les vérifications de fournaies sont effectuées par des salariés autres que ceux de la sous-catégorie des emplois d'entretien et de service, la commission peut continuer d'utiliser tels autres salariés.
- 6-8.11 Le salarié à qui la commission demande d'effectuer telles vérifications reçoit la somme de 12\$ dollars pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et la somme de 16\$ pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988, pour chaque visite d'école institutionnelle.
- Lorsque deux (2) édifices d'une même école institutionnelle sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins du présent article, considérés comme deux écoles distinctes.
- 6-8.12 Malgré la clause 6-8.11, l'indemnité n'est pas versée dans les cas suivants:
- A) lorsque le salarié est absent du travail le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque le salarié est absent pour invalidité ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut, sous réserve des autres dispositions du présent article, effectuer la vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent;

6-8.12 (suite)

B) lorsque le salarié est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention soit location et prêt de salles et temps supplémentaire; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à celle prévue au premier paragraphe de la clause 6-8.11.

6-8.13 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

6-9.00 DISPARITES REGIONALES

SECTION I: DEFINITIONS

6-9.01 Aux fins du présent article, on entend par:

A) Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 5-3.00 et tout autre dépendant au sens de la loi sur les impôts, à la condition que celui-ci réside avec le salarié. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence du salarié, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside le salarié.

Point de départ:

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

Le fait pour un salarié déjà couvert par le présent article de changer de commission n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B) Secteurs

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskagheganish), Nemiscau (Nemaska), Inukjuak, Povungnituk.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Umiujaq, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi, à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs V et IV;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

6-9.01 (suite)

Secteur II

- La municipalité scolaire de Fermont;
- le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- la municipalité scolaire des Iles.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, la municipalité scolaire de Lac Témiscamingue.

SECTION II: NIVEAU DES PRIMES

6-9.02

Le salarié travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-9.01 reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

	Du 01/01/86 au 31/12/86	Du 01/01/87 au 31/12/87	Du 01/01/88 31/12/88*
<u>Avec dépendant (s)</u>			
Secteur V	11 229 \$	11 678 \$	12 237 \$
Secteur IV	9 517 \$	9 898 \$	10 372 \$
Secteur III	7 318 \$	7 611 \$	7 976 \$
Secteur II	5 815 \$	6 048 \$	6 338 \$
Secteur I	4 704 \$	4 892 \$	5 126 \$

Sans dépendant

Secteur V	6 369 \$	6 624 \$	6 941 \$
Secteur IV	5 399 \$	5 615 \$	5 884 \$
Secteur III	4 575 \$	4 758 \$	4 986 \$
Secteur II	3 877 \$	4 032 \$	4 225 \$
Secteur I	3 290 \$	3 422 \$	3 586 \$

Le salarié occupant un poste à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

* Le niveau des primes sera majoré au 1er janvier 1988, s'il y a lieu, selon la même mécanique d'indexation que celle prévue pour les taux et échelles en vigueur au 31 décembre 1987.

6-9.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du salarié sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-9.01.

La salariée en congé de maternité ou le salarié en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions du présent article.

Sous réserve du premier paragraphe de la présente clause, la commission cesse le versement de la prime prévue à la clause 6-9.02 si le salarié et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de vacances, de jours chômés et payés, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accidents du travail.

6-9.04 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable au salarié avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce malgré la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 6-9.01.

SECTION III: AUTRES BENEFICES

6-9.05 La commission assume les frais suivants de tout salarié recruté au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la clause 6-9.01:

- A) Le coût du transport du salarié déplacé et de ses dépendants;
- B) Le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- C) Le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu, autres que ceux fournis par la commission;
- D) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- E) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de 228 kg prévu au paragraphe B) de la présente clause est augmenté de 45 kg par année de service actif pendant lequel le salarié est demeuré sur le territoire à l'emploi de la commission et ce, jusqu'à un maximum de 90 kg. Cette disposition couvre exclusivement le salarié.

6-9.05 (suite)

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

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

Dans le cas où les deux conjoints, au sens de la clause 5-3.02, travaillent pour la même commission, un seul des deux conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés en vertu de la présente section.

Le salarié n'a pas droit au remboursement des frais mentionnés à la présente clause, s'il est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le 61e jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et la commission n'en conviennent autrement.

6-9.06

Dans le cas où le salarié admissible aux dispositions des paragraphes B) C) et D) de la clause 6-9.05 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement, en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-9.07

Ces frais sont payables à la condition que le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de sa commission ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- A) lors de la première affectation du salarié: du point de départ au lieu d'affectation;
- B) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de la commission ou du salarié: du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès du salarié: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs II et I, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- D) lorsqu'un salarié obtient un congé pour fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la clause 6-9.05 sont également payables au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

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

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

SECTION IV: SORTIES

6-9.08

La commission assume directement ou rembourse au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

- A) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs V et IV et celle de la municipalité scolaire de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les salariés sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariés avec dépendant(s);
- B) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et la municipalité scolaire des Iles: une (1) sortie par année.

L'endroit initial du recrutement n'est pas modifié du fait que le salarié mis à pied dans le cadre de l'article 7-3.00, qui est rappelé au travail par la suite, ait choisi de demeurer sur place pendant la période de non-emploi.

Dans les cas prévus aux paragraphes A) et B) de la présente clause, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident pour rendre visite au salarié habitant une des régions mentionnées à la clause 6-9.01.

Lorsqu'un salarié ou l'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la présente clause pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, la commission défraie le coût du transport par avion aller-retour. Le salarié doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve. La commission défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

La commission accorde une permission d'absence sans traitement au salarié lorsqu'un de ses dépendants doit être évacué d'urgence dans le cadre du paragraphe précédent afin de lui permettre de l'accompagner sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

6-9.09

Le fait que le conjoint du salarié travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier le salarié d'un nombre de sorties payées par la commission, supérieur à celui prévu à la convention.

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

SECTION V: REMBOURSEMENT DE DEPENSES DE TRANSIT

6-9.10 La commission rembourse au salarié, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-9.08, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux normes de la commission applicables à l'ensemble des salariés de la commission.

SECTION VI: DECES DE L'EMPLOYE

6-9.11 Dans le cas du décès du salarié ou de l'un des dépendants, la commission paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, la commission rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès du salarié.

SECTION VII: TRANSPORT DE NOURRITURE

6-9.12 Le salarié qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Kuujuaq, Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagostoo), Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi, parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- A) soit que la commission se charge elle-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- B) soit qu'elle verse au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

SECTION VIII: VEHICULE A LA DISPOSITION DES EMPLOYES

6-9.13 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariés pourra faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

SECTION IX: LOGEMENT

6-9.14 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par la commission au salarié au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux salariés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et la municipalité scolaire de Fermont, sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1985.

SECTION X: DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

6-9.15 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la convention:

- la prime de rétention;
- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-9.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour le salarié occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-9.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties du salarié recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-9.05 et 6-9.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint du salarié travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-9.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-9.12.

6-9.16 La prime de rétention équivalant à huit (8) p. cent du traitement annuel est maintenue pour les salariés engagés avant le 31 décembre 1988 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

6-10.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-10.01 Lorsque la commission, dans le cadre du présent article, décide de confier des travaux à un salarié, ce dernier, s'il s'en occupe en dehors de ses heures régulières de travail, est rémunéré selon des dispositions suivantes:

A) pour l'ouverture de l'école et des locaux utilisés, la surveillance au cours de l'activité et la fermeture de l'école et des locaux utilisés:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	9,76\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	10,20\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	10,72\$/heure

B) pour la préparation des locaux, de l'équipement et du mobilier requis ainsi que pour effectuer le nettoyage:

du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986:	11,54\$/heure
du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987:	12,00\$/heure
du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988:	12,59\$/heure

6-10.01 (suite)

- C) lorsque le taux régulier du salarié concerné est plus élevé, ce taux régulier s'applique.
- D) ces taux de traitement calculés conformément aux paragraphes A) et B) précédents sont majorés de onze (11) p. cent pour tenir lieu des avantages sociaux notamment des jours chômés et payés, du régime d'assurance-salaire et des congés-maladie; quant aux vacances, le salarié bénéficie des lois applicables; s'il bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;

6-10.02

Aux fins d'application de la clause 6-10.01, lorsque la commission décide de confier à un salarié les travaux relatifs à la location et prêt de salles, elle le fait selon l'ordre suivant:

- A) concierge et concierge de nuit affectés dans l'édifice ou école concerné;
- B) ouvrier d'entretien classe II oeuvrant comme aide-concierge affecté dans l'édifice ou école concerné;
- C) autre salarié de la catégorie de soutien manuel affecté dans l'édifice ou école concerné;
- D) autre concierge et concierge de nuit de la commission;
- E) autre ouvrier d'entretien classe II de la commission oeuvrant comme aide-concierge;
- F) autre salarié de la catégorie de soutien manuel de la commission;
- G) autre salarié de la commission.

L'ancienneté prévaut à chacune des étapes mentionnées ci-dessus.

6-10.03

La rémunération minimum d'un salarié, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes A) et B) de la clause 6-10.01 pour une (1) heure de travail.

6-10.04

La réclamation, dûment signée par le salarié et approuvée par la commission, est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

6-10.05

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres dispositions relatives à la location et prêt de salles.

6-11.00 VERSEMENT DE LA PAIE

- 6-11.01 La paie du salarié lui est versée à son lieu de travail par chèque sous pli cacheté, à tous les deux (2) jeudis. De plus, une paie est remise aux salariés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 6-11.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:
- A) le nom de la commission;
 - B) les nom et prénom du salarié;
 - C) l'identification de l'emploi;
 - D) le nombre d'heures payées au taux régulier;
 - E) le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
 - F) le traitement brut et le traitement net;
 - G) les primes;
 - H) la cotisation syndicale;
 - I) les retenues pour fins d'impôts;
 - J) les cotisations au régime de retraite;
 - K) les cotisations au régime de rentes du Québec;
 - L) la cotisation d'assurance-chômage;
 - M) la période concernée;
 - N) la déduction pour une caisse d'économie;
 - O) le cumulatif des gains et déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission à la date de la signature de la convention;
 - P) tout autre renseignement déjà fourni par la commission à la date de la signature de la convention.
- 6-11.03 Avant de réclamer d'un salarié des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec lui et le syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte que la déduction n'excède jamais plus de dix (10) p. cent du traitement brut par paie.

- 6-11.04 Dans le cas où, suite à une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un salarié à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet du salarié concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.
- 6-11.05 La commission remet au salarié, dans les quinze (15) jours suivant son départ, un état signé des sommes dues.
- Le commission remet ou expédie au salarié, dans les trente (30) jours suivant son départ, un chèque correspondant aux sommes dues.
- 6-11.06 La commission informe par écrit le salarié du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 6-11.07 La commission indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un salarié au cours de l'année civile correspondante.

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

7-1.00 POSTES VACANTS

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

7-1.02 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner pour un salarié, l'exercice de fonctions, de façon principale et habituelle, correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ce cas, les clauses 6-1.03, 6-1.04 et 6-1.05 s'appliquent.

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

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

- A) elle comble le poste en choisissant, soit dans la même classe d'emplois, parmi les salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, soit parmi les salariés permanents ayant un droit de retour en vertu de l'article 7-3.00 ou de la clause 7-4.20 soit parmi les salariés bénéficiant du droit de réintégrer leur territoire municipal suite à une fusion, annexion ou restructuration de leur commission;
- B) elle comble le poste en choisissant, sans égard à la classe d'emplois, parmi les salariés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
- C) elle s'adresse à l'ensemble des salariés, incluant ceux bénéficiant du droit d'être muté ou rétrogradé en vertu de la clause 7-5.01, par affichage, conformément à la clause 7-1.10;
- D) elle comble le poste en choisissant parmi les salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;

7-1.03 (suite)

- E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;
- F) elle comble le poste en choisissant parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité, en vertu et au sens du document régissant leurs conditions de travail.
- G) elle comble le poste en choisissant parmi les salariés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, autres que ceux visés au paragraphe D) précédent;
- H) elle comble le poste en choisissant parmi les salariés visés par les articles 10-2.00 et 10-3.00 de la convention qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.05 ou 10-3.09, selon le cas; de plus, le salarié bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied;
- I) elle comble le poste en choisissant parmi les salariés visés par l'article 10-1.00 de la convention, qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-1.11, et parmi les salariés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, à la condition qu'ils aient avisé la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des salariés à l'essai; de plus, le salarié visé par l'article 10-1.00 bénéficie du présent paragraphe pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied et le salarié temporaire en bénéficie pour une période de douze (12) mois après la fin de son emploi;
- J) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer un salarié régulier d'une autre commission mis à pied depuis moins de deux (2) ans;
- K) elle 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 cette clause.

7-1.04

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

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

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

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

7-1.06 Pour bénéficier du paragraphe H) de la clause 7-1.03, les salariés concernés doivent aviser la commission de leur désir d'obtenir un poste vacant ou nouvellement créé et d'ainsi devenir des salariés à l'essai; tel avis doit être donné au moment où la commission procède à l'affichage conformément au paragraphe C) de la clause 7-1.03.

Les salariés visés aux paragraphes H) et I) de la clause 7-1.03, à l'exception du salarié temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai sont réputés demeurer des salariés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, tel salarié retourne à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas, ce qui entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ayant fait suite à l'obtention d'un poste dans le cadre de la clause 7-1.03, le tout sous réserve des dispositions contenues aux articles 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00.

7-1.07 Le salarié ou la personne rétrogradée par application du paragraphe B) de la clause 7-1.03, bénéficie des dispositions des clauses 7-3.08 et 7-3.09.

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

Si plus d'un candidat possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission, celle-ci procède suivant l'ordre d'ancienneté dans le cas des salariés ou personnes visés aux paragraphes A), B), C), D), E) et G) ou suivant la durée d'emploi dans le cas des salariés visés au paragraphe H) de la clause 7-1.03.

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

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

7-1.09 Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes B), D), E), F), G) et J) de la clause 7-1.03, ne peut constituer une promotion ou avoir pour effet d'attribuer à la personne choisie une échelle de traitement comportant un maximum supérieur à celui de son échelle de traitement avant d'être mise en disponibilité, ou avant de bénéficier d'un statut équivalent à celui d'un salarié en disponibilité.

7-1.10 L'avis par affichage comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le titre de la classe d'emplois, le titre du supérieur immédiat, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école, l'avis comporte aussi la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Cet avis est affiché au moins dix (10) jours ouvrables et est transmis au syndicat.

Le salarié intéressé par l'affichage, qu'il s'agisse d'une promotion, mutation ou rétrogradation, soumet sa candidature selon le mode prescrit par la commission; il peut aussi obtenir toute information supplémentaire relative à la description des tâches à accomplir et ce, à titre indicatif.

7-1.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables de la fin de l'affichage, la commission transmet au syndicat le nom des candidats et leur ancienneté en indiquant celui qui a été choisi.

7-1.12 La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité de promotion à certaines classes d'emplois selon les modalités prévues aux conventions antérieures.

- 7-1.13 Par exception aux dispositions de la clause 7-1.08, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant, les salariés faisant déjà partie de la catégorie des emplois de soutien technique sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.
- 7-1.14 Le salarié affecté d'une façon régulière à un poste reçoit le titre de la classe d'emplois et le traitement y afférent à compter de son affectation.
- 7-1.15 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit une promotion, si la commission détermine que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne le salarié à son ancien poste. En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- Le salarié promu peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de la promotion.
- L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion et le salarié concerné n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation; un salarié peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retourné à sa commission d'origine, le cas échéant.
- 7-1.16 Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant, elle procède comme suit:
- A) Si la durée prévue de la vacance est d'au moins dix (10) jours ouvrables:
- a) elle affecte à ce poste un salarié en disponibilité ou une personne en disponibilité du personnel de soutien à son emploi;
 - b) à défaut, elle offre le poste au salarié du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une promotion;
 - c) si aucun salarié n'accepte l'offre mentionnée au sous-paragraphes b) précédent, la commission offre le poste aux autres salariés du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation;

7-1.16 (suite)

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

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

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

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

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

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

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

7-1.17

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

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

7-1.18

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

7-1.19

Dans le cas de réorganisation administrative, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel.

7-1.20 Malgré les dispositions du présent chapitre, la commission peut en tout temps, avec l'accord du syndicat, réaffecter un salarié d'un service ou école à un autre, ou à l'intérieur du même service ou d'une même école, ou d'un service à une école ou l'inverse, pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve de la clause 7-3.15. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emplois.

7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 Le salarié dont la nature du travail est telle qu'il doit être mis à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur, ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00.

Toutefois, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent au salarié si son poste est aboli conformément aux dispositions de cet article.

De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, le salarié concerné bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00.

7-2.02 Après consultation avec le syndicat, avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail, d'une même année.

Dans le cas du personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.02, la période de mise à pied temporaire ne peut excéder la période se situant entre le 15 mai d'une année financière et le 15 septembre de l'année financière suivante et la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier d'une année financière.

Pendant la période se situant entre le 15 décembre et le 15 janvier, tel salarié bénéficie néanmoins des jours chômés et payés auxquels il a droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention; en outre, afin de permettre au salarié de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, le salarié concerné peut utiliser les jours de vacances auxquels il a droit, en vertu de la convention; si l'utilisation de tels jours de vacances ne suffit pas à lui assurer un traitement pendant toute la durée de cette mise à pied, il peut utiliser, par anticipation, les jours de vacances auxquels il pourrait avoir droit l'année financière suivante, par application de la convention; dans ce cas, les jours utilisés par anticipation sont automatiquement déduits des jours de vacances auxquels a droit le salarié concerné pour l'année financière suivante.

7-2.02 (suite)

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi du salarié prend fin sans que ces jours de vacances aient été gagnés, conformément aux clauses 5-6.10 et 5-6.11 de la convention, le salarié concerné doit remettre à la commission un montant correspondant aux jours de vacances pris par anticipation et non gagnés, et, la commission peut alors retenir, sur la dernière paie du salarié, tout montant dû à ce titre. La commission et le salarié peuvent convenir d'autres modalités de retenue.

7-2.03

La commission informe le salarié de la date et de la durée approximative de la mise à pied temporaire au moins un (1) mois avant la date effective de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

7-2.04

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

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

7-2.05

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

7-2.06

En outre, le salarié mis à pied temporairement, conformément au présent article, est couvert par les dispositions suivantes:

- A) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle et la taxation sur ce montant, le cas échéant au cours de sa période de service actif;
- B) pour les fins de détermination du palier de vacances prévu aux clauses 5-6.10 et 5-6.11, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

Malgré le paragraphe précédent, la commission qui à la date de signature de la convention, pour l'année financière 1986-1987 et par application du premier paragraphe de la clause 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, n'a pas procédé ou a procédé à une autre date que le 1er juillet 1986, à une réduction de personnel ou une abolition de postes, pour l'année financière 1986-1987, peut continuer de bénéficier de ce premier paragraphe de la clause 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 et ce, jusqu'au premier juillet de l'année financière 1988-1989.

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

La présente clause s'applique sous réserve de la lettre d'entente no. 9 concernant les normes de transfert et d'intégration.

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

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

- A) de l'identification du poste jugé en surplus;
- B) du nom et du statut du titulaire du poste jugé en surplus;
- C) de la date prévue de l'abolition de ce poste.

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

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

Suite à cette consultation:

- A) la commission identifie les postes qu'elle abolit;

7-3.04 (suite)

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

Pour tout autre salarié ayant un choix à exercer, conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06, la commission lui indique les choix qui s'offrent à lui conformément aux clauses 7-3.05 et 7-3.06 et le salarié communique sa décision dans le délai prévu au paragraphe précédent;

C) le salarié régulier qui doit être mis à pied ou en disponibilité reçoit un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.03;

D) malgré ce qui précède, dans le cas d'abolition visée au troisième paragraphe de la clause 7-3.01, l'avis de quarante-cinq (45) jours mentionné au paragraphe B) précédent est remplacé par un avis de trente (30) jours et l'avis mentionné au paragraphe C) précédent est remplacé par un avis de quinze (15) jours;

E) le salarié à l'essai, dont l'emploi prend fin, reçoit un préavis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie;

F) tous les mouvements de personnel résultant de l'application des clauses 7-3.05 et 7-3.06 prennent effet à la date prévue au paragraphe C) de la clause 7-3.03.

Malgré les dispositions de la présente clause les dispositions contenues au sous-paragraphe c) de la clause 7-3.02 et à la clause 7-3.04 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer aux fins de réduction de personnel ou d'abolition de poste pouvant avoir lieu d'ici le 1er août 1987.

7-3.05

LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT AU SALARIÉ DONT LE POSTE EST ABOLI AINSI QU'AU SALARIÉ QUI EST DÉPLACÉ, SOUS RÉSERVE DU PARAGRAPHE B) DE LA CLAUSE 7-3.06

A) s'il s'agit d'un salarié à l'essai, son emploi prend fin;

B) s'il s'agit d'un salarié régulier non permanent, il doit choisir, entre:

1- être réaffecté dans un poste vacant de sa classe d'emplois sous réserve de l'application des paragraphes A), et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

2- déplacer, dans sa classe d'emplois un salarié qui possède moins d'ancienneté;

7-3.05 (suite)

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

3- être réaffecté dans un poste vacant d'une autre classe d'emplois sous réserve de l'application des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.03 et malgré les autres paragraphes de cette clause;

ou

4- déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois;

A défaut, il est mis à pied.

C) s'il s'agit d'un salarié permanent:

il doit choisir dans sa classe d'emplois, entre:

1- être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03.

ou

2- déplacer, un salarié qui possède moins d'ancienneté;

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

3- être réaffecté dans un poste vacant, malgré la clause 7-1.03.

ou

4- déplacer un salarié qui possède moins d'ancienneté.

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

7-3.06 Dans les cas prévus à la clause 7-3.05:

- A) le poste vacant visé est celui que la commission entend combler;
- B) le salarié déplacé par application de la clause 7-3.05 bénéficie des dispositions contenues à cette clause sauf qu'il ne peut déplacer, le cas échéant, que le salarié le moins ancien de sa classe d'emplois, ou à défaut, d'une autre classe, selon le cas;
- C) le choix d'un salarié d'en déplacer un autre s'effectue dans sa localité ou, selon son choix, dans une autre localité du territoire de la commission.

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

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

7-3.06 (suite)

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";

- D) le salarié visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) si un poste comporte, outre les exigences ou qualifications requises par le plan de classification, d'autres exigences déterminées par la commission, on tient d'abord compte de ces exigences et ensuite de l'ancienneté;
- F) un salarié ne peut en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que ce dernier;
- C) seul le salarié détenant un poste au sens de la clause 1-2.18 peut être déplacé;
- H) un mouvement de personnel dans le cadre de la clause 7-3.05 ou de la présente clause ne peut entraîner une promotion;
- I) lorsqu'un salarié régulier non-permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément au paragraphe B) de la clause 6-2.15;
- J) lorsqu'un salarié permanent est rétrogradé, son traitement est établi conformément à la clause 7-3.08, sous réserve de la clause 7-3.14.

7-3.07

Lorsque par application des clauses 7-3.05 et 7-3.06, un salarié occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet, ou déplace un salarié occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle ce salarié a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.08

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

Il en est de même pour le salarié permanent qui a été rétrogradé par application du paragraphe c) de la clause 7-1.03, de la clause 7-3.06 ou du paragraphe a) de la clause 7-3.15 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, ou par application de la clause 7-3.14 de la convention collective 1979-82.

7-3.09

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

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

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

Le salarié permanent qui bénéficie au moment de la signature de la convention, de la protection salariale mentionnée à la clause 7-3.11 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continue d'en bénéficier, selon les conditions et pour la durée y mentionnée.

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

7-3.12 Dans le cas où un salarié permanent n'a d'autre choix, dans le cadre des clauses 7-3.05 et 7-3.06 de la convention, que d'être réaffecté dans un poste à temps plein, à caractère cyclique ou saisonnier, il bénéficie de la protection salariale suivante:

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

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

7-3.13 Le salarié visé à la clause précédente bénéficie en outre du droit de retour mentionné à la clause 7-3.09 et ce, sur un poste à temps plein qui n'est pas à caractère cyclique ou saisonnier.

7-3.14 Lorsqu'un salarié refuse d'accepter un poste qui lui est offert dans le cadre du droit de retour dont il bénéficie en vertu des clauses 7-3.09, 7-3.11 ou 7-3.13, selon le cas, il perd alors tous les bénéfices inhérents à un tel droit; les dispositions relatives à la rétrogradation volontaire prévues à la clause 6-2.15 s'appliquent au salarié dont la réaffectation à l'origine de son droit de retour constituait pour lui une rétrogradation en outre:

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

7-3.15 Un salarié permanent ne peut refuser un poste en deçà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.

7-3.16 Mesures visant à réduire le nombre de salariés en disponibilité

A) Preretraite

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

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement d'une durée maximum d'une année; pendant son congé le salarié n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie à la condition qu'il paie au début du congé l'entier des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant le salarié en cause;

7-3.16 (suite)

- c) seul y est admissible, le salarié qui aurait droit à la retraite à la fin du congé mais qui n'aurait pas atteint l'âge normal de la retraite (65 ans) pendant la durée du congé ou qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, le salarié est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre de salariés en disponibilité.

B) Prime de séparation

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

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

La prime de séparation est équivalente à un (1) mois de traitement par année complète de service au moment où le salarié permanent a démissionné de la commission. La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit le salarié concerné au moment où il a démissionné de la commission.

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

C) Transfert de droits

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

7-3.16 (suite)

D) Prime de relocalisation volontaire

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

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

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

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

Le salarié relocalisé dans le cadre du présent paragraphe D) et qui doit déménager, bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "B" aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, il a droit à:

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

7-3.17 Droits et obligations du salarié

A) Droits du salarié

- a) Tant et aussi longtemps qu'il demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement.
- b) Lorsqu'il accepte un poste dans une autre commission en vertu de la présente clause, il n'est pas soumis à la période d'essai.

7-3.17 (suite)

- c) Lorsqu'il est relocalisé en vertu de la présente clause, il transporte chez son nouvel employeur son statut de salarié régulier, ou selon le cas, sa permanence, son ancienneté, sa banque de congés-maladie non monnayables, son échelon de traitement et sa date d'avancement d'échelon.
- d) Le salarié relocalisé par suite de l'application du paragraphe D) de la clause 7-3.16 ou du sous-paragraphe e) du paragraphe B) de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, d'une autre commission qui l'embauche, des dispositions de l'annexe "B" aux conditions y prévues dans la mesure ou les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas.

B) Obligations du salarié

- a) Le salarié en disponibilité, à qui sa commission ou une autre commission offre un poste à temps complet, à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail, au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter dans les situations suivantes:
 - 1- Dans le cas d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, inférieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission, et si tel poste comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à celui du poste qu'il occupait au moment de sa mise en disponibilité;
 - 2- Dans le cas d'un salarié dont les heures régulières de travail étaient, au moment de sa mise en disponibilité, égales ou supérieures à la semaine régulière de travail;
 - si le poste offert l'est par sa commission ou une autre commission, et si tel poste comporte un nombre d'heures régulières de travail au moins égal à la semaine régulière de travail.

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

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

7-3.17 (suite)

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

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

7-3.18

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

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

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

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.19

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

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

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

7-3.20

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

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

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

7-3.21

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

Le bureau national de placement fait parvenir mensuellement à l'organisme désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale un relevé des postes à combler par voie d'engagement dans les commissions de même qu'un relevé des salariés en disponibilité ou mis à pied inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

7-3.22

Intégration des commissions scolaires

- A) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, les droits et obligations des parties concernées originant de la convention sont maintenus auprès de la nouvelle commission.
- B) Lors d'une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions) une annexion ou une restructuration, les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties concernées originant de la convention font l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission impliqués. La conclusion d'une telle entente par le syndicat et la commission, équivaut, en conjonction avec le maintien en vigueur de la convention mentionnée au paragraphe A) précédent, à la conclusion d'une nouvelle convention collective de travail.
- C) Si les parties ne parviennent pas à la conclusion d'une entente dans le cadre du paragraphe B) précédent dans les soixante (60) jours de l'avis d'autorisation émis par le Ministère de procéder à l'intégration, le tout est référé à l'arbitrage de différend conformément au Code du travail. Le conseil d'arbitrage a comme mandat de régler les problèmes résultant directement de l'intégration et affectant les droits et obligations des parties mentionnées au paragraphe B) précédent; le conseil d'arbitrage pourra également, s'il le juge nécessaire, donner des effets rétroactifs, au jour de l'intégration, à sa décision à la condition qu'ils soient applicables.
- D) 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, la commission ne peut procéder à une réduction de son personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de salariés réguliers ou de salariés permanents si la cause de cette réduction provient de telle fusion, annexion ou restructuration.
- Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité.
- E) Les dispositions de la présente clause ne peuvent en aucune manière avoir pour effet de retarder ou empêcher toute fusion, annexion ou restructuration de commissions.

7-4.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

7-4.01 Les dispositions suivantes concernent le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. Chap. A-3.001).

Le salarié victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q. Chap. A-3) ainsi que par les clauses 5-3.48 à 5-3.56 inclusivement des dispositions constituant des conventions collectives 1983- 1985; en outre, ce salarié bénéficie mutatis mutandis des clauses 7-4.14 à 7-4.23 inclusivement du présent article.

7-4.02 Les dispositions prévues au présent article correspondant à des dispositions expresses de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q. Chap. A-3.001) s'appliquent dans la mesure où ces dispositions de la Loi sont applicables à la commission.

Définitions

7-4.03 Aux fins du présent article, les termes et expressions suivants signifient:

- A) accident du travail: un événement imprévu et soudain attribuable à toute cause, survenant à un salarié par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé du salarié victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable: un poste approprié qui permet à un salarié victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique du salarié, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait le salarié au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;

7-4.03 (suite)

E) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-5);

F) lésion professionnelle: une blessure ou une maladie qui survient par le fait ou à l'occasion d'un accident du travail, ou une maladie professionnelle, y compris la récurrence, la rechute ou l'aggravation.

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

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

H) professionnel de la santé: un professionnel de la santé au sens de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q. chapitre A-29).

Dispositions diverses

7-4.04

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

7-4.05

Le syndicat est avisé de tout accident du travail ou maladie professionnelle concernant un salarié, dès que porté à la connaissance de la commission.

7-4.06

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

7-4.07 La commission doit immédiatement donner les premiers secours à un salarié victime d'une lésion professionnelle et, s'il y a lieu, le faire transporter dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du salarié, selon que le requiert son état.

Les frais de transport du salarié sont assumés par la commission qui les rembourse, le cas échéant, à la personne qui les a défrayés.

Le salarié a, si possible, le choix de son établissement de santé; dans le cas où il ne peut exprimer son choix, il doit accepter l'établissement de santé choisi par la commission.

Le salarié a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

7-4.08 Malgré la clause 5-3.38, la commission peut exiger d'un salarié victime d'une lésion professionnelle que celui-ci se soumette à l'examen d'un professionnel de la santé qu'elle désigne, conformément à la Loi.

Régimes collectifs

7-4.09 Le salarié victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu aux clauses 5-3.22 et 5-3.23, et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.25.

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

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

7-4.10 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la 104^e semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si le salarié est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

7-4.10 (suite)

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

7-4.11

Le salarié ne subit aucune réduction de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 7-4.24.

Traitement

7-4.12

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

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel le salarié a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00.

7-4.13

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

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre tel remboursement. Une telle renonciation n'est valable que pour la durée où la commission s'est engagée à verser les prestations.

Droit de retour au travail

7-4.14

Lorsque le salarié est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit aussitôt en informer la commission.

- 7-4.15 La commission peut assigner temporairement un travail à un salarié, en attendant qu'il redevienne capable de réintégrer son poste ou un emploi équivalent, ou convenable, et ce, même si sa lésion professionnelle n'est pas consolidée, le tout dans la mesure prévue par la Loi.
- 7-4.16 Le salarié qui, suite à la consolidation de sa lésion professionnelle, redevient capable d'exécuter les tâches du poste qu'il occupait avant le début de son absence réintègre son poste.
- 7-4.17 Le salarié visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où il a droit d'obtenir tel poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.
- 7-4.18 Le salarié qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 7-4.20, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.
- 7-4.19 Les droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.
- Lorsque la commission refuse à un salarié l'exercice des droits mentionnés aux clauses 7-4.16, 7-4.17 et 7-4.18 pour le motif que ce salarié aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si ce salarié avait été au travail lors de ces événements; de même, l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.
- 7-4.20 L'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18 est subordonné aux modalités et conditions suivantes:
- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.03 de la convention, sous réserve de toute disposition contenue à la présente clause;
 - B) le salarié soumet sa candidature par écrit;
 - C) dès la première étape prévue à la clause 7-1.03, le salarié obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres salariés ou personnes concernés;

7-4.20

(suite)

- D) le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
- E) l'accès à ce poste par le salarié ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.03;
- F) le droit du salarié ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné à la clause 7-4.18, que celles prévues à la présente clause, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi; notamment, la commission et le syndicat peuvent convenir d'un mouvement de personnel particulier relatif à la priorité d'emploi.

7-4.21

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

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

7-4.22

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

7-4.23

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

7-4.24

Lorsqu'un salarié victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement ainsi que les primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-9.00 de la convention et auxquelles il a droit, le cas échéant, pour chaque jour ou partie de jour où ce salarié doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

7-5.00 INCAPACITÉ PARTIELLE

- 7-5.01 Le salarié permanent affecté d'une incapacité physique partielle permanente et qui ne peut en conséquence rencontrer les exigences de son poste peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir d'être muté ou d'être rétrogradé à la condition qu'il existe un poste disponible que la commission entend combler, qu'il possède les qualifications requises et réponde aux autres exigences déterminées par la commission. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.
- 7-5.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle ce salarié permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.
- Ce droit peut également s'exercer dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date où ce salarié permanent est mis à pied par la commission, le cas échéant, par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son ancien poste. Pendant une telle mise à pied, ce salarié permanent ne bénéficie d'aucun traitement.
- A l'expiration de la période de vingt-quatre (24) mois mentionnée au paragraphe précédent, la commission peut mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 7-5.03 A compter de la date où le salarié visé à la clause 7-5.01 devient incapable de rencontrer, de façon permanente, les exigences de son poste, celui-ci est dès lors réputé définitivement vacant à moins qu'il n'ait été aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.
- 7-5.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier le poste ou attribuer un poste à un salarié affecté d'une incapacité physique partielle permanente, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.
- 7-5.05 Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-5.02, s'applique au salarié permanent visé par la clause 7-4.18 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 7-4.20.

7-6.00 TRAVAIL A FORFAIT

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

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

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 Le salarié à l'emploi de la commission au 31 décembre 1985, conserve l'ancienneté déjà acquise à cette date selon le calcul qui est prévu à l'article 8-1.00 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

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

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi du salarié régulier, comptée à partir du début de l'emploi dans l'un ou l'autre des postes des classes d'emplois prévues au plan de classification pour le compte de la commission ou de la 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 salarié, qui appartient à un groupe de salariés différent de celui ci-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois prévues au plan de classification, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, l'ancienneté acquise en vertu du paragraphe précédent ne peut être utilisée pour s'intégrer dans l'une des classes d'emplois prévues au plan de classification, ni pour fins de mouvements de personnel ou de réduction de personnel.

8-1.03 Le salarié régulier conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- A) lorsqu'il est en service actif;
- B) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- C) lorsqu'il est absent par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;
- D) lorsqu'il est absent pour raison d'accident ou d'invalidité autre qu'un accident du travail ou qu'une maladie professionnelle, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
- E) dans les autres cas où une disposition de la convention le prévoit expressément;
- F) lorsqu'il est en congé sans traitement pour activités syndicales ou études; toutefois, s'il soumet sa candidature en vue d'obtenir un poste vacant pendant son congé et s'il l'obtient, il doit revenir au travail et son congé sans traitement est alors annulé, s'il est d'une durée supérieure à quatre (4) mois;

- 8-1.03 (suite)
- C) lorsqu'il est mis à pied temporairement à cause d'un ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur;
 - H) lorsqu'il est en congé conformément à l'article 5-4.00;
 - I) lorsqu'il est en congé sans traitement pour une période d'un (1) mois ou moins.
- 8-1.04 Le salarié régulier conserve et n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants:
- A) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition contraire dans la convention;
 - B) lorsqu'il est mis à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - C) lorsqu'il est absent pour raisons d'invalidité ou d'accident autres qu'un accident du travail ou qu'une maladie professionnelle, pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.
- 8-1.05 Le salarié régulier perd son ancienneté dans les cas suivants:
- A) lors d'une cessation définitive de son emploi;
 - B) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois;
 - C) lorsqu'il refuse ou néglige de retourner au travail sans raison justifiable dans les dix (10) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 8-1.06 Dans les soixante (60) jours qui suivent la date de la signature de la convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté de chaque salarié telle que reconnue au premier paragraphe de la clause 8-1.01; l'ancienneté contenue à cette liste et acquise au 30 juin 1985 ne peut être contestée par voie de grief, malgré toute disposition contraire.
- 8-1.07 La commission affiche cette liste dans ses édifices pour une période de quarante-cinq (45) jours, ou la transmet à chaque salarié.
- 8-1.08 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief qui peut être soumis conformément à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00.

- 8-1.09 La liste d'ancienneté affichée devient officielle à l'expiration de la période d'affichage, 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 d'un grief originant de cette liste.
- 8-1.10 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour et affiche la liste d'ancienneté pour une période de quarante-cinq (45) jours. L'ancienneté est calculée au 30 juin de la même année et copie est transmise au syndicat.
- 8-1.11 Les dispositions prévues aux clauses 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.12 Lors de l'affichage de la liste d'ancienneté, la commission en transmet copie au salarié qui a été absent pendant les quatre (4) premières semaines de l'affichage; cela ne peut cependant avoir pour effet d'empêcher la liste d'ancienneté de devenir officielle ni de retarder ou de prolonger la période d'affichage.
- 8-1.13 Lorsqu'un salarié acquiert le statut de salarié régulier, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date et en transmet copie au syndicat.
- 8-1.14 L'ancienneté d'un salarié régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière de travail prévue à la clause 8-2.01, à la clause 8-2.02, 8-2.03 ou 8-2.04, selon le cas et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01 **Catégorie des emplois de soutien technique et de soutien administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.
- 8-2.02 **Catégorie des emplois de soutien manuel**
- La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38,75h), réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept heures et quarante-cinq minutes (7,75h).

- 8-2.03 Malgré la clause 8-2.01 ou la clause 8-2.02, pour certaines classes d'emplois comme par exemple, mécanicien de machines fixes ou gardien, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet aux clauses 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire impliquant le travail le samedi ou le dimanche comporte deux (2) jours consécutifs de congé.
- 8-2.04 Dans le cas où la convention antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à la clause 8-2.01 ou à la clause 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. La commission n'est cependant pas tenue de maintenir pour un salarié un nombre d'heures régulières de travail hebdomadaires qui excède la durée de la semaine régulière de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.
- 8-2.05 Dans le cas où le salarié bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.
- 8-2.06 Dans le cas où la convention antérieure, ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-76, aurait permis aux salariés de bénéficier d'une semaine régulière de travail comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.
- 8-2.07 Le salarié a droit à quinze (15) minutes payées de repos, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.
- 8-2.08 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date de la signature de la convention.
- 8-2.09 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut modifier les horaires de travail existants pour des besoins d'ordre administratif ou pédagogique. La commission donne alors au syndicat et au salarié concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un salarié 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 d'arbitrage, un tel grief est fixé et entendu en priorité.

8-2.09 (suite)

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. L'arbitre a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission doit rétablir les anciens horaires et les heures travaillées en dehors de l'horaire régulier sont considérées comme du temps supplémentaire prévu à l'article 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier.

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

8-3.00 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

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

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

8-3.05 Pour le temps supplémentaire effectué, le salarié bénéficie:

A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;

8-3.05 (suite)

- B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
- C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.

8-3.06

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

Lorsque la commission et le salarié ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, soit en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables de la part du salarié, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix du salarié, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé conformément aux sous-paragraphes A), B) et C) de la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et le salarié conviennent du moment où le congé peut être pris.

8-3.07

Malgré ce qui précède, la commission et le salarié peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants:

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

8-3.08

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

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

8-3.09

Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par le salarié et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la transmission de la mesure disciplinaire au salarié.

8-4.02 Sauf dans les cas de suspension indéfinie ou de congédiement basés sur une question de moeurs ou de nature criminelle, toute décision finale de congédier ou de suspendre indéfiniment un salarié doit être précédée, sous réserve du quatrième paragraphe de la présente clause, d'une rencontre entre la commission, le syndicat et le salarié. Au cours de cette rencontre, la commission informe le salarié et le syndicat des motifs de cette mesure. A cette fin, le salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures avant la rencontre précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant les motifs de la convocation ainsi que le fait qu'il doit être accompagné d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

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

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

8-4.03 Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un salarié faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un salarié au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, ce salarié doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.

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

- 8-4.04 Le salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical; de plus, sur autorisation écrite du salarié, le représentant syndical peut consulter le dossier officiel d'un salarié deux (2) autres fois dans l'année.
- 8-4.05 Le salarié qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief. Toutefois, le salarié qui fait l'objet d'un congédiement ou d'une suspension indéfinie peut soumettre son grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de l'avis lui signifiant la décision finale de la commission et ce, dans la mesure où la rencontre prévue à la clause 8-4.02 a eu lieu.
- 8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté du salarié. Pendant cette suspension, il maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.07 En cas d'arbitrage, la commission doit établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour cause juste et suffisante.
- 8-4.08 La commission ne peut invoquer une infraction, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, inscrite au dossier du salarié, que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature a été commise à l'intérieur de ces douze (12) mois, chacune de ces infractions y compris la première mentionnée au paragraphe précédent ne peut être invoquée que dans les vingt-quatre (24) mois de chacune d'elles. Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier.
- 8-4.09 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ne peut être invoquée contre le salarié; il en est de même de la mesure disciplinaire déclarée non fondée par un tribunal et des faits à son origine.
- 8-4.10 Les parties négociantes à l'échelle nationale accordent priorité aux cas de congédiement lors de la préparation du rôle d'arbitrage.
- 8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue, est nulle, non valide et illégale aux fins de la convention. Toutefois, dans le cas de modification d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

- 8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse au salarié ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. Le salarié continue de bénéficier du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. A défaut, le salarié doit payer à l'avance l'entier des primes exigibles.
- 8-5.00 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**
- 8-5.01 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du Comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariés.
- 8-5.02 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.
- 8-5.03 Le salarié doit:
- A) prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique;
 - B) veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
 - C) se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la Loi et des règlements applicables à la commission.
- 8-5.04 La commission doit prendre, dans la mesure prévue par la Loi et les règlements qui lui sont applicables, les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés; elle doit notamment:
- A) s'assurer que les établissements sur lesquels elle a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du salarié;
 - B) s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé des salariés;
 - C) fournir un éclairage, une aération et un chauffage convenables;
 - D) fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
 - E) permettre au salarié de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la Loi et des règlements s'appliquant à la commission.

- 8-5.05 La mise à la disposition des salariés de moyens et d'équipements de protection individuels ou collectifs, lorsque cela s'avère nécessaire en vertu de la Loi et des règlements applicables à la commission, pour répondre à leurs besoins particuliers, ne doit diminuer en rien les efforts requis par la commission, le syndicat et les salariés, pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique.
- 8-5.06 Lorsqu'un salarié exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.
- Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le représentant syndical mentionné à la clause 8-5.10, s'il est disponible ou, dans un cas d'urgence, le délégué syndical de l'établissement concerné; cette convocation a pour but de procéder à l'examen de la situation et des corrections qu'entend apporter le supérieur immédiat ou le représentant autorisé de la commission.
- Aux fins de la rencontre faisant suite à la convocation, le représentant syndical ou, le cas échéant, le délégué syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement ni remboursement.
- 8-5.07 Le droit d'un salarié mentionné à la clause 8-5.06 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail applicables à la commission et subordonné aux modalités y prévues, le cas échéant.
- 8-5.08 La commission ne peut imposer au salarié une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.06.
- 8-5.09 Rien dans la convention n'empêche le représentant syndical, ou le cas échéant, le délégué syndical, d'être accompagné d'un conseiller syndical lors de la rencontre prévue à la clause 8-5.06; toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence de ce conseiller avant la tenue de la rencontre.
- 8-5.10 Le syndicat peut désigner expressément l'un de ses représentants au comité de relations du travail, ou au comité formé en vertu de la clause 8-5.02 le cas échéant, comme chargé des questions de santé et de sécurité; ce représentant peut s'absenter temporairement de son travail, après en avoir informé son supérieur immédiat, sans perte de traitement ni remboursement, dans les cas suivants:
- A) lors de la rencontre prévue au troisième paragraphe de la clause 8-5.06;

8-5.10 (suite)

B) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un salarié.

8-6.00 VÊTEMENTS ET UNIFORMES

8-6.01 La commission fournit gratuitement au salarié tout uniforme, vêtement spécial ou chaussures de sécurité dont elle exige le port à cause de la nature du travail, ainsi que tous vêtements ou articles spéciaux exigés par la Loi et les Règlements.

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

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

8-6.03 L'entretien des uniformes, vêtements et articles spéciaux ou chaussures de sécurité fournis est à la charge des salariés 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 antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.

8-6.05 Tout grief relatif à l'application du présent article est référé à la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00.

8-7.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

8-7.01 Aux fins du présent article l'expression "Changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un salarié ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.

- 8-7.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.
- 8-7.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:
- a) la nature du changement;
 - b) l'école ou le service concerné;
 - c) la date prévue d'implantation;
 - d) le salarié ou le groupe de salariés concerné.
- 8-7.04 Sur demande du syndicat, la commission l'informe de l'effet prévisible que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail ou la sécurité d'emploi, le cas échéant, des salariés touchés; de même, sur demande du syndicat, la commission lui transmet la fiche technique du nouvel équipement, si celle-ci est disponible.
- 8-7.05 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les quarante-cinq (45) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 8-7.02; à cette occasion la commission consulte le syndicat sur les effets prévisibles du changement technologique quant à l'organisation du travail.
- 8-7.06 Le salarié dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit, si nécessaire, eu égard à ses aptitudes, l'entraînement ou la formation approprié; tel entraînement ou formation est aux frais de la commission et est dispensé normalement durant les heures de travail.
- 8-7.07 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités relatives à l'implantation d'un changement technologique, notamment en ce qui concerne les mouvements de personnel, à l'exclusion de tout mouvement pouvant affecter la sécurité d'emploi ou l'acquisition de la permanence.
- 8-7.08 Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher l'application des autres dispositions de la convention, notamment celles contenues au chapitre 7-0.00.

CHAPITRE 9-0.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE, D'ARBITRAGE SOMMAIRE ET MÉSENTENTE

9-1.01 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Le salarié 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 délégué syndical ou de son substitut. Lors de l'incapacité d'agir du délégué syndical ou de son substitut ou en leur absence, un représentant syndical peut accompagner le salarié si celui-ci le désire. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit au salarié.

Lorsque la rencontre avec le supérieur immédiat prévue au paragraphe précédent a eu lieu sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, le représentant syndical peut, aux fins de la clause 3-1.06, rencontrer le salarié concerné, lors de la formulation d'un grief et ce, malgré le premier paragraphe de la clause 3-1.06; dans un tel cas, le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief.

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

9-1.03 Dans les cas de grief, la commission et le syndicat se conforment à la procédure prévue ci-après:

A) 1ère étape

Le salarié 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 quatre-vingt-dix (90)* jours de la date de l'événement qui a donné naissance au grief.

A la demande écrite de la commission ou du syndicat, le(s) représentant(s) du syndicat, accompagné(s) du plaignant si ce dernier le désire, et le(s) représentant(s) de la commission doivent se rencontrer et ce, pour étudier le grief dans les dix (10) jours ouvrables de sa réception. Dans le cas d'un grief collectif, un seul plaignant peut participer à la rencontre.

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni au salarié, ni au syndicat.

Afin de participer à une telle rencontre, un maximum de trois (3) représentants syndicaux peuvent être libérés sans perte de traitement ni remboursement par le syndicat.

* Lire cent-vingt (120) jours pour la commission scolaire du Littoral

9-1.03 (suite)

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 au salarié. Tel écrit contient de façon succincte, à titre indicatif, les principaux motifs à l'appui de la décision et ce, sans préjudice.

B) 2ième étape

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

9-1.04

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

9-1.05

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

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

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

9-1.06

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

Toute erreur de forme dans le libellé du grief ne peut entraîner son rejet. Le grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet d'en changer la nature. Si l'amendement est soumis dans les cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition du grief à l'arbitrage, la commission obtient, sur demande, remise de l'audition.

9-1.07

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

9-2.00 PROCÉDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur d'un délai maximum de trente (30)* jours ouvrables de l'expiration du délai prévu au dernier sous-paragraphe du paragraphe A) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit être accompagné d'une copie du grief et de la réponse écrite de la commission, s'il en est, et être transmis sous pli recommandé.

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

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

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

N.B. - Adresse de l'arbitre en chef: Greffe des tribunaux d'arbitrage
Secteur de l'Éducation
Palais de justice
300, boulevard Jean Lesage
5e étage, bureau 512
Québec, QC
G1K 8K6

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

Jean-Guy Ménard, arbitre en chef;

Bergevin, Michel	Frumkin, Harvey
Blouin, Rodrigue	Hamelin, François
Boivert, Marc	Ladouceur, André
Côté, Martin	Morency, Jean M.
Ferland, Gilles	Morin, Marcel
Fortier, François G.	Rondeau, Claude

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

Toutefois, l'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseurs si, lors de la fixation du grief au rôle mensuel d'arbitrage ou dans les quinze (15) jours qui suivent, il y a demande à cet effet par le représentant de la Centrale, de la Fédération ou du Ministère.

* Lire quarante-cinq (45) jours pour la commission scolaire du Littoral.

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

L'assesseur ainsi nommé est réputé habile à siéger quels que soient ses activités passées ou présentes, ses intérêts dans le litige ou ses fonctions au syndicat, à la commission ou ailleurs.

9-2.04 Dès sa nomination, l'arbitre en chef, avant d'agir, prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant un juge de la Cour supérieure, à remplir ses fonctions selon la Loi et la convention.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la convention, à rendre sentence selon la Loi et la convention.

9-2.05 Après avoir enregistré l'avis d'arbitrage mentionné à la clause 9-2.01, le greffe en accuse immédiatement réception au syndicat. Copie de cet accusé de réception, de l'avis de grief et de l'avis d'arbitrage est expédiée sans délai à la Centrale, à la Fédération, au Ministère et à la commission concernée.

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- A) dresse le rôle mensuel d'arbitrage en présence des représentants des parties à l'entente nationale;
- B) nomme un arbitre, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02;
- C) fixe l'heure, la date et le lieu de la première séance d'arbitrage;
- D) réfère tout grief devant un arbitre ou un arbitre assisté d'assesseurs conformément à la clause 9-2.02 ou à l'article 9-3.00.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère.

9-2.07 L'arbitre unique qui a été nommé pour entendre un grief selon la procédure sommaire d'arbitrage prévue à l'article 9-3.00 en est spécifiquement informé par le greffe.

9-2.08 Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes, et en informe le greffe lequel en avise les assesseurs, les parties concernées, la Centrale, la Fédération et le Ministère. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs.

- 9-2.09 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.
- En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui comme un remplaçant.
- 9-2.10 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.
- 9-2.11 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.
- 9-2.12 En tout temps, avant la fin des plaidoiries, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère peuvent individuellement ou collectivement intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'ils jugent appropriées ou pertinentes.
- Cependant, si une des parties mentionnées au paragraphe précédent désire intervenir, elle doit en aviser les autres parties.
- 9-2.13 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.
- 9-2.14 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.08 au moins sept (7) jours à l'avance.
- 9-2.15 L'arbitre, doit rendre sa décision dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition sauf dans le cas de production de notes écrites où la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour prolonger le délai, toutefois, cette décision n'est pas nulle pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration des délais.
- L'arbitre en chef ne peut confier un grief à un arbitre qui n'a pas rendu une sentence dans le délai imparti tant que la sentence n'est pas rendue.
- 9-2.16 La sentence arbitrale est motivée et signée par l'arbitre.
- l'assesseur peut faire un rapport distinct.
- L'arbitre dépose l'original signé de la sentence au greffe.
- Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre ou de l'arbitre en chef, transmet copie de la sentence aux assesseurs, aux parties concernées, à la Centrale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose pour et au nom de l'arbitre deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

- 9-2.17 En tout temps, avant sa sentence finale, l'arbitre peut rendre toute décision intérimaire ou interlocutoire qu'il croit juste et utile.
- La sentence arbitrale est finale, exécutoire et lie les parties.
- Lorsque la sentence accorde un délai pour l'exécution d'une obligation, ce délai commence à courir le jour de l'expédition de la sentence par le greffe à moins que l'arbitre en décide autrement dans le dispositif de la sentence.
- 9-2.18 L'arbitre ne peut, par sa décision, soustraire ou ajouter aux clauses de la convention, ni les modifier.
- 9-2.19 Subordonnement aux articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief déposé par un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un salarié qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-2.20 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par le salarié durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.
- 9-2.21 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.
- Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents arbitrages.
- 9-2.22 Les frais et honoraires de l'arbitre et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les auditions et les délibérés des tribunaux d'arbitrage se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.
- 9-2.23 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.
- 9-2.24 Les frais de sténographie sont à la charge de la partie qui l'exige.
- S'il y a transcription des notes sténographiques officielles, le sténographe en transmet copie sans frais à l'arbitre et aux assesseurs avant le début du délibéré.
- 9-2.25 A la demande d'une partie, ou de sa propre initiative, l'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre ou document et peut assigner un témoin conformément au Code du travail.

9-3.00 PROCÉDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE

9-3.01 La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief la procédure sommaire d'arbitrage.

9-3.02 Dans ce cas, un avis signé conjointement par les représentants des parties constatant leur entente, est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage prévu à la clause 9-2.01. S'il ne peut être joint à l'avis d'arbitrage, cet avis doit toutefois parvenir au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

A défaut par la commission et le syndicat de signer un avis conjoint exprimant leur intention de référer un grief à la procédure sommaire d'arbitrage, la commission ou le syndicat peut exprimer séparément cette intention en faisant parvenir un avis écrit distinct au greffe à cet effet.

Dans ce dernier cas, l'avis écrit du syndicat et celui de la commission doivent être tous deux reçus au greffe sept (7) jours avant la fixation de ce grief au rôle d'arbitrage.

9-3.03 Tout grief référé à la procédure sommaire d'arbitrage, est entendu par un arbitre dont le nom apparaît à la liste de la clause 9-2.02 de la convention.

9-3.04 L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

9-3.05 L'arbitre doit entendre le grief au mérite avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse en disposer sur le champ. Dans un tel cas, il doit ultérieurement motiver sa décision sur l'objection.

9-3.06 La sentence doit contenir une description sommaire du litige et un exposé sommaire des motifs au soutien de sa conclusion. Cette sentence ne peut être citée ou utilisée lors de l'arbitrage de tout autre grief, à moins que celui-ci ne porte sur les mêmes faits et clauses, entre la même commission et le même syndicat.

9-3.07 Les dispositions de l'article 9-2.00 de la convention s'appliquent "mutatis mutandis" dans le cadre de la procédure sommaire d'arbitrage, à l'exception des dispositions des clauses 9-2.03, 9-2.10, 9-2.12, 9-2.14, du 1er paragraphe de la clause 9-2.15, du 1er paragraphe de la clause 9-2.16 et de la clause 9-2.24.

9-4.00 MÉSENTENTE

9-4.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.12, est référée au comité de relations du travail prévu à l'article 4-1.00 de la convention.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT CERTAINS SALARIÉS

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

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

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

Leur rémunération est établie comme suit:

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

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

2. Pour le salarié affecté à des fonctions correspondant à l'une des classes d'emplois de la catégorie des emplois de soutien manuel:

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

3. si le salarié bénéficie déjà des dispositions de l'article 5-6.00 de la convention, le taux de traitement qui lui est applicable est majoré de quinze (15) p. cent au lieu de onze (11) p. cent;

4. le salarié qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux est majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1 ou 2 précédent.

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

10-1.01 (suite)

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

10-1.02

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

10-1.03

Lorsqu'un employé est expressément requis par la commission de s'occuper, en plus ou en dehors de ses heures régulières de travail, de la préparation du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions prévues à l'article 6-10.00 pour la location et prêt de salles s'appliquent.

10-1.04

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

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08
 - 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13,
 - 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 D) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 10 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-11.00 Versement de la paie
- 7-1.03 I) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

10-1.04 (suite)

- 7-1.06 Deuxième paragraphe
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement
- Annexe D Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)

10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.01 est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires.

10-1.06 Lorsque la commission organise des sessions de cours dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, elle procède à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les salariés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des salariés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

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

10-1.07 Suite à l'affichage prévue à la clause précédente, la commission choisit parmi les salariés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant:

- A) elle rappelle au travail les salariés visés au paragraphe B) de la clause 10-1.01 qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.12. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre de durée d'emploi.
- B) elle choisit parmi les salariés réguliers occupant un poste à temps partiel;
- C) elle choisit parmi les autres salariés de la commission visés au paragraphe A) de la clause 10-1.01;

A défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-1.08 Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier le travail à un salarié si cela a pour effet de lui faire effectuer, pour la commission, un nombre d'heures hebdomadaire de travail supérieur à la semaine normale de travail prévue à la loi sur les normes du travail ou aux règlements qui en découlent.

- 10-1.09 Aux fins d'application de la clause 10-1.07, les salariés ayant travaillé dans le cadre des cours d'éducation aux adultes au cours d'une session dans l'année financière 1986-1987, sont réputés mentionnés au paragraphe A) de la clause 10-1.07.
- 10-1.10 Le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.11 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.12 Le salarié mis à pied qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.11 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.
- 10-1.13 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; malgré ce qui précède, cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant le 1er juillet 1986.
- 10-1.14 Le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.
- 10-1.15 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut toujours utiliser les services d'un salarié en disponibilité ou d'un personne en disponibilité à son emploi.

10-2.00 POUR LE SALARIÉ DE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES TRAVAIL-
LANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

- 10-2.01 A) Le salarié visé au présent article a droit au taux de trai-
tement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00,
6-2.00 et 6-3.00.
- B) Ce taux de traitement est majoré de onze pour cent (11%)
pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux
vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent de
son traitement;
- C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui
est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela
soit conforme à la Loi et aux règlements applicables.

* Cependant, le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission
le 3 juin 1988, qui bénéficie du taux moyen de traitement calculé
conformément à la clause 10-2.01 des dispositions constituant
des conventions collectives 1983-1985, continue de bénéficier du
taux moyen de traitement si ce dernier est plus avantageux.

10-2.02 Le salarié de cafétéria occupant un poste à temps plein, ou à
temps partiel comportant plus de dix (10) heures par semaine, et
qui est à l'emploi de la commission à la date de la signature de
la convention conserve, sous réserve du chapitre 7-0.00, son
poste et son statut et bénéficie des dispositions de la conven-
tion suivant tel statut.

Il en est de même pour le salarié de cafétéria et le surveillant
d'élèves à l'emploi de la commission à la date de la signature
de la convention qui, quoique travaillant dix (10) heures ou
moins par semaine détenait, en date de la signature de la con-
vention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention
1975-1979, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur
lien d'emploi depuis cette date; ces salariés qui détenaient un
poste et un statut de salarié à temps partiel les conservent,
sous réserve du chapitre 7-0.00.

10-2.03 Le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13,
 - 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 10 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-11.00 Versement de la paie
- 7-1.03 H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06
- 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement
- Annexe D Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)

10-2.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par le salarié. La commission fournit les formulaires.

- 10-2.05 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-2.06 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.
- En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.
- 10-2.07 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi du salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.
- 10-2.08 Le salarié a droit à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

10-3.00 POUR LE SALARIÉ TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

10-3.01 Le salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire reçoit pour chaque heure travaillée, le taux horaire établi conformément aux dispositions de l'annexe "A", ce taux majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux; quant aux vacances, il a droit à un montant de huit (8) p. cent de son traitement;

L'indemnité de vacances à laquelle a droit le salarié lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la Loi et aux règlements applicables. Le présent sous-paragraphe s'applique à compter du 1er juillet 1987.

10-3.02 Un salarié travaillant dans un service de garde en milieu scolaire à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, conserve le statut qui lui était reconnu avant la date de la signature de la convention, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi.

10-3.03 Le salarié visé au présent article bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
 - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08,
 - 1-2.09, 1-2.10, 1-2.11, 1-2.12, 1-2.13,
 - 1-2.15, 1-2.17, 1-2.18, 1-2.22, 1-2.24,
 - 1-2.28, 1-2.29, 1-2.30, 1-2.33, 1-2.34
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel en milieu de travail
- 2-1.01 F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-3.00 Libérations syndicales: seules les clauses suivantes s'appliquent:
 - 3-3.03, 3-3.04, 3-3.05, 3-3.06, 3-3.07, 3-3.08
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no. 10 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-7.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-11.00 Versement de la paie

10-3.03 (suite)

- 7-1.03 H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 7-1.06
- 7-1.08 Deuxième paragraphe
- 8-4.00 Mesures disciplinaires
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux
- 11-4.00 Annexes et lettres d'entente
- 11-5.00 Interprétation des textes
- 11-6.00 Entrée en vigueur de la convention
- Annexe A Taux et échelles de traitement
- Annexe D Droits parentaux (dans le cas du salarié dont l'embauche est de dix (6) mois ou plus)

10-3.04 Le salarié visé au présent article peut être désigné délégué syndical et les clauses 3-1.01 à 3-1.04 lui sont alors applicables; malgré ce qui précède, un salarié ne peut être ainsi désigné délégué syndical pour le service de garde concerné si cela a pour effet d'augmenter le nombre de délégués dans l'établissement.

10-3.05 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué conformément à l'article 6-11.00 après présentation de la réclamation dûment signée par le salarié. La commission fournit les formulaires.

10-3.06 Lorsque la commission décide de combler un emploi de responsable dans un service de garde en milieu scolaire, elle procède dans l'ordre suivant:

- A) elle choisit parmi les salariés du service concerné qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-3.09 et qui ont demandé par écrit d'être éligibles à tel emploi, par durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les autres salariés bénéficiant d'un droit de rappel en vertu du présent article;
- C) à défaut, la commission peut embaucher toute autre personne.

10-3.07 Le salarié qui obtient, par application des paragraphes A) ou B) de la clause 10-3.06, un emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire, et pour qui, cela constitue une promotion, est soumis à une période d'adaptation de trois (3) mois; au cours de cette période, si la commission détermine que le salarié ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches elle en avise le syndicat et retourne le salarié à son ancien emploi, ou en mise à pied, selon le cas.

Le salarié visé au paragraphe A) de la clause 10-3.06 peut décider de retourner à son ancien emploi dans les trente (30) jours de l'obtention de l'emploi de responsable d'un service de garde en milieu scolaire.

L'application des paragraphes précédents entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de la promotion.

- 10-3.08 Le salarié doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-3.09 Le salarié embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-3.10 Aux fins du présent article la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un salarié, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.
- 10-3.11 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un salarié couvert par le présent article, la commission procède par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.
- En cas de rappel, elle procède premièrement par lieu physique, par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi auprès des salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emplois et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les salariés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.
- Pour bénéficier de ce droit de rappel, le salarié doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.09.
- 10-3.12 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités relatives à l'établissement des horaires de travail.
- 10-3.13 Le salarié a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage lorsqu'il se croit lésé par l'application des clauses du présent article.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 DÉPÔTS 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 déduit, sur chaque versement de traitement du salarié ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'il a indiqué comme déduction pour fins de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04 Les montants ainsi déduits sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur déduction.

11-1.05 La liste des changements à effectuer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-1.06 Trente (30) jours après un avis écrit d'un salarié à cet effet, la commission cesse la déduction mentionnée à la clause 11-1.03.

11-2.00 IMPRESSION DE LA CONVENTION

11-2.01 La partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date de sa signature, et en rend un exemplaire disponible pour chaque salarié de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification.

11-2.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les salariés et syndicats concernés.

11-2.03 Les délais prévus à la convention relatifs à la soumission d'un grief, sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la convention en nombre suffisant pour ses membres.

- 11-2.04 Aux fins d'application des clauses 11-2.01 et 11-2.03, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale informe la partie patronale négociante à l'échelle nationale, dans les trente (30) jours de la date de la signature de la convention, du nombre exact d'exemplaires de la convention et du plan de classification suffisant pour ses membres.
- 11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX
- 11-3.01 La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux selon la procédure prévue ci-après.
- 11-3.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.
- 11-3.03 A défaut d'arrangement local sur un sujet pour lequel la convention ou la Loi le prévoit, les dispositions de la convention s'appliquent.
- 11-3.04 La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux.
- 11-3.05 Toute entente devant constituer un arrangement local au sens du présent article, pour être considérée valable, doit être conforme aux exigences suivantes:
- A) elle doit être par écrit;
 - B) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
 - C) tout l'article ainsi modifié doit apparaître dans l'entente;
 - D) elle doit être déposée en vertu des dispositions du Code du travail;
 - E) la date d'application de cette entente doit y être spécifiée et ne peut en aucun cas être antérieure à la date de la signature de la convention et, à moins d'indication contraire, cette entente est en vigueur pour la durée de la convention.
- 11-3.06 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.
- 11-3.07 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat. Toute entente doit respecter les exigences de la clause 11-3.05.

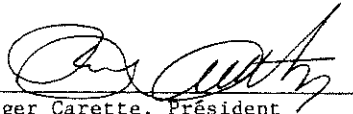
- 11-3.08 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement ni remboursement, un maximum de trois (3) salariés désignés par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, le salarié doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE
- 11-4.01 Les annexes et les lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 11-5.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES
- 11-5.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.
- 11-5.02 Le Ministère et la Fédération d'une part, et la partie syndicale négociante à l'échelle nationale d'autre part, conviennent d'une traduction en langue anglaise du texte officiel de la convention.
- 11-5.03 La partie patronale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère, conviennent que dans l'éventualité d'un changement de statut ou de modification dans le rôle de la partie patronale négociante à l'échelle nationale, impliquant pour elle l'impossibilité de donner suite aux obligations contractées dans la convention, la Fédération et le Ministère prennent à leur charge telles obligations comme s'ils y avaient eux-mêmes souscrit aux termes de cette convention.
- 11-6.00 ENTREE EN VIGUEUR DE LA CONVENTION
- 11-6.01 La convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf dispositions expresses contenues aux clauses suivantes: 5-3.26, 5-7.11, 6-3.01, 6-3.03, 6-3.04, 6-4.01, 6-5.01, 6-8.11, 6-9.02, 6-10.01.
- Il est entendu que les montants déjà versés par la commission réduisent d'autant ceux à être versés au même titre en vertu de la convention.
- 11-6.02 La convention se termine le 31 décembre 1988.
- Cependant, les conditions de travail prévues à la convention continuent de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.
- 11-6.03 Pour les salariés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-6.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

- 11-6.04 Pour les salariés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de tels salariés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.
- Le salarié concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les soixante (60) jours de la production de la liste. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par ses ayant droit.
- Les montants à être versés en vertu de la clause 11-6.01 le sont dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la production de la liste de tels salariés au syndicat.
- 11-6.05 La commission fournit aux salariés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que telle rétroactivité leur est versée.
- 11-6.06 A moins de stipulation expresse au contraire, la convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.
- 11-6.07 La grève et le lock-out sont interdits à toute personne à compter de l'entrée en vigueur de la convention et tant que le droit à la grève et au lock-out n'est pas acquis conformément aux dispositions du Code du travail.

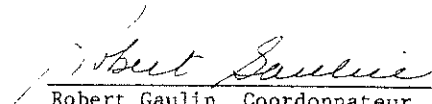
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, le 22^e jour du mois
de avril 1987.

Pour le comité patronal de négociation
pour les commissions scolaires pour
catholiques, les commissions scolaires
confessionnelles pour catholiques et
les corporations de syndicats d'école
pour catholiques

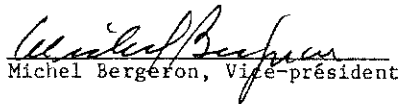
Pour la Centrale de l'enseigne-
du Québec



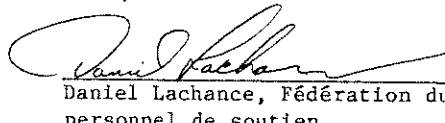
Roger Carette, Président



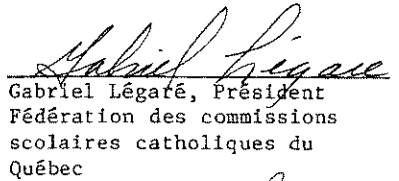
Robert Gaulin, Coordonnateur
C.E.Q.



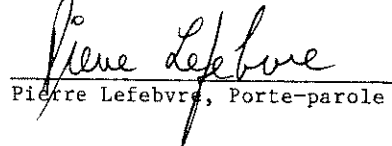
Michel Bergeron, Vice-président



Daniel Lachance, Fédération du
personnel de soutien



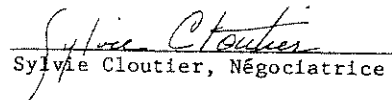
Gabriel Légaré, Président
Fédération des commissions
scolaires catholiques du
Québec



Pierre Lefebvre, Porte-parole



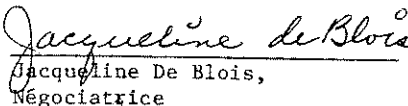
Claude Ryan,
Ministre de l'éducation



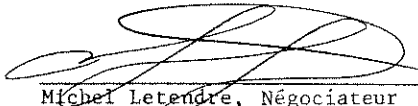
Sylvie Cloutier, Négociatrice



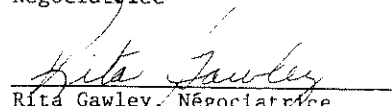
Yves Delamarre, Négociateur



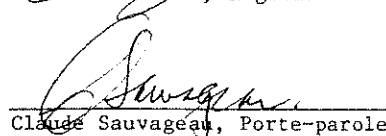
Jacqueline De Blois,
Négociatrice



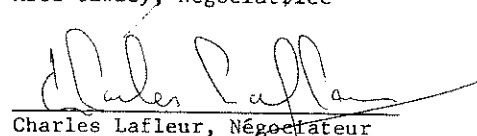
Michel Letendre, Négociateur



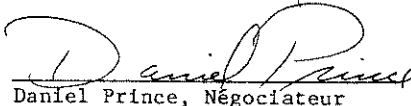
Rita Gawley, Négociatrice



Claude Sauvageau, Porte-parole



Charles Lafleur, Négociateur



Daniel Prince, Négociateur

PERSONNEL DE SOUTIEN

Commissions scolaires

ANNEXE "A"

TAUX ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien PAGE

Infirmier	162
Technicien en administration	163
Technicien de l'aide sociale	163
Technicien en arts graphiques	163
Technicien en audio-visuel	162
Technicien en documentation	162
Technicien en écriture Braille	162
Technicien en éducation spécialisée	163
Technicien en électronique	163
Technicien en formation professionnelle	163
Technicien en génie civil	163
Technicien en gestion alimentaire	164
Technicien en informatique	164
Technicien en informatique classe principale	165
Technicien en loisirs	162
Technicien en organisation scolaire	163
Technicien en psychométrie	162
Technicien en transport scolaire	163
Technicien de travaux pratiques	163

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

Appariteur	166
Dessinateur	166
Infirmier auxiliaire	167
Inspecteur en transport scolaire	167
Opérateur de duplicateur offset	168
Opérateur de duplicateur offset classe principale	168
Opérateur en informatique classe II	168
Opérateur en informatique classe I	169
Opérateur en informatique classe principale	169
Photographe	169
Préposé au service de garde en milieu scolaire	170
Relieur	170
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire	170
Surveillant d'élèves	171
Surveillant-sauveteur	171

II-	<u>CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	PAGE
	Acheteur	172
	Agent de bureau classe II	172
	Agent de bureau classe I	172
	Agent de bureau classe principale	172
	Auxiliaire de bureau	173
	Auxiliaire en informatique	173
	Auxiliaire en informatique classe principale	173
	Magasinier classe II	174
	Magasinier classe I	174
	Magasinier classe principale	174
	Secrétaire	175
	Secrétaire d'école	175
	Secrétaire de direction	175
	Téléphoniste	176

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métiers	177
Briqueur-maçon	177
Ebéniste	177
Électricien	177
Maître-électricien	177
Ferblantier-couvreur	177
Mécanicien classe II	177
Mécanicien classe I	177
Mécanicien de machines de bureau	177
Mécanicien de machines fixes classe IV	178
Mécanicien de machines fixes classe III	178
Mécanicien de machines fixes classe II	178
Mécanicien de machines fixes classe I	178
Mécanicien en tuyauterie	178
Maître-mécanicien en tuyauterie	178
Menuisier	178
Ouvrier certifié d'entretien	178
Peintre	178
Plâtrier	178
Serrurier	179
Soudeur	179
Spécialiste en mécanique d'ajustage	179
Vitrier-monteur-mécanicien	179

<u>III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	PAGE
Aide de métiers	180
Aide général de cuisine	180
Boucher	180
Buandier	180
Aide-conducteur de véhicules lourds	180
Conducteur de véhicules légers	180
Conducteur de véhicules lourds	180
Cuisinier classe III	180
Cuisinier classe II	180
Cuisinier classe I	180
Gardien	181
Jardinier	181
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques	181
Concierge	181
Concierge de nuit	181
Ouvrier d'entretien classe III	181
Ouvrier d'entretien classe II	181
Ouvrier d'entretien classe I	181
Pâtissier	181

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSE Infirmier

Semaine: 35 heures

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

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

Semaine: 35 heures

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

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

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

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

CLASSE Appariteur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Dessinateur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Infirmier auxiliaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Opérateur en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Photographe

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSES Surveillant d'élèves
 Surveillant-sauveteur

Semaine: 35 heures

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

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSES Agent de bureau classe principale
Acheteur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Auxiliaire de bureau

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Auxiliaire en informatique

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Secrétaire d'école

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,63	10,07	10,59
02	9,90	10,33	10,86
03	10,21	10,64	11,18
04	10,49	10,92	11,47
05	10,80	11,23	11,80
06	11,11	11,55	12,13
07	11,43	11,89	12,48

CLASSE Secrétaire de direction

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,30	10,73	11,28
02	10,66	11,09	11,65
03	11,03	11,47	12,05
04	11,41	11,87	12,46
05	11,82	12,29	12,90

CLASSE Téléphoniste

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,17	9,62	10,12
03	9,48	9,92	10,43
04	9,74	10,18	10,70

III- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Apprenti de métier:			
1 ^{ère} année 01	9,47	9,91	10,42
2 ^{ème} année 02	9,80	10,23	10,75
3 ^{ème} année 03	10,17	10,60	11,14
4 ^{ème} année 04	10,51	10,94	11,49
Briqueteur-maçon:			
	12,16	12,65	13,27
Ébéniste:			
	12,87	13,38	14,04
Électricien:			
	13,38	13,92	14,60
Maître-électricien:			
	14,24	14,81	15,52
Ferblantier-couvreur:			
	12,16	12,65	13,27
Mécanicien classe II:			
	12,44	12,94	13,58
Mécanicien classe I:			
	12,97	13,49	14,15
Mécanicien de machines de bureau:			
	13,51	14,05	14,73

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines fixes classe IV:	11,07	11,51	12,09
Mécanicien de machines fixes classe III:	12,16	12,65	13,27
Mécanicien de machines fixes classe II:	13,51	14,05	14,73
Mécanicien de machines fixes classe I:	13,98	14,54	15,24
Mécanicien en tuyauterie:	13,38	13,92	14,60
Maître-mécanicien en tuyauterie:	14,24	14,81	15,52
Menuisier:	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien:	12,66	13,17	13,82
Peintre:	11,86	12,33	12,94
Plâtrier:	12,16	12,65	13,27

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Serrurier:	12,16	12,65	13,27
Soudeur:	12,66	13,17	13,82
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	12,87	13,38	14,04
Vitrier-monteur-mécanicien:	12,16	12,65	13,27

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Aide de métiers:	10,51	10,94	11,49
Aide général de cuisine:	9,47	9,91	10,42
Boucher:	11,86	12,33	12,94
Buandier:	9,80	10,23	10,75
Aide-conducteur de véhicules lourds:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules légers:	10,26	10,69	11,23
Conducteur de véhicules lourds:	11,41	11,87	12,46
Cuisinier classe III:	11,11	11,55	12,13
Cuisinier classe II:	11,86	12,33	12,94
Cuisinier classe I:	12,34	12,83	13,46

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Gardien:	9,76	10,20	10,72
Jardinier:	11,02	11,46	12,04
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques:	10,51	10,94	11,49
Concierge (moins de 9 275 m ²):	10,97	11,41	11,98
Concierge (9 275 m ² et plus):	12,10	12,58	13,20
Concierge de nuit (moins de 9 275 m ²):	10,69	11,12	11,68
Concierge de nuit (9 275 m ² et plus):	11,65	12,12	12,72
Ouvrier d'entretien classe III (aide domestique):	9,47	9,91	10,42
Ouvrier d'entretien classe II (aide-concierge, journalier):	10,01	10,44	10,97
Ouvrier d'entretien classe I (poseur de vitres, poseur de tuiles, sableur):	10,97	11,41	11,98
Pâtissier:	11,86	12,33	12,94

SALARIÉS DE SOUTIEN

ÉCHELLES ET TAUX DE TRAITEMENT HORAIRES

EXCLUSIFS A CERTAINS ORGANISMES

Vaudreuil-Soulanges

ÉCHELLES EXCLUSIVES A CERTAINS ORGANISMES

CLASSE Taxidermiste (C.S. Vaudreuil-Soulanges) (CEQ)

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,16	9,61	10,11
02	9,48	9,92	10,43
03	9,74	10,18	10,70
04	10,04	10,47	11,00
05	10,36	10,79	11,34
06	10,69	11,12	11,68
07	11,02	11,46	12,04
08	11,35	11,80	12,39
09	11,72	12,19	12,80

ANNEXE "B"

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le salarié pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un salarié que si le bureau régional de placement accepte que la relocalisation de tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail du salarié et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du salarié visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, d'un canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels du salarié et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

Dépenses concomitantes de déplacement

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout salarié marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

ANNEXE B (suite)

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable au salarié marié déplacé est payable également au salarié célibataire tenant logement.

Compensation pour le bail

7. Le salarié visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale du salarié relocalisé, les dépenses suivantes:
 - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
 - b) les frais d'actes notariés imputables au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
 - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
 - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:
 - a) les taxes municipales et scolaires;
 - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
 - c) le coût de la prime d'assurance.

ANNEXE B (suite)

11. Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des eaux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

Frais de séjour et d'assignation

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse le salarié de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la famille du salarié marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport du salarié pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le salarié des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE C

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE _____

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM: _____ PRÉNOM: _____

ADRESSE: _____

CI-APRÈS APPELÉ LE SALARIÉ

OBJET: Congé sabbatique à traitement différé.

I- Durée du contrat

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

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

II- Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de _____, soit du
_____ au _____.

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

Dans le cas où le salarié en disponibilité est relocalisé chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, le contrat est transféré chez ce nouvel employeur, à moins que ce dernier ne refuse, auquel cas les dispositions de l'article V des présentes s'appliquent; toutefois, en application de l'article V la commission n'effectue aucune réclamation d'argent si le salarié doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

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

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-10.05 de la convention)

IV- Avantages

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

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

- b) Pendant le congé sabbatique, le salarié n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé sabbatique sont proportionnelles à la durée du congé.
- d) Chacune des années visées par le présent contrat vaut comme période de service aux fins des régimes de retraite actuellement en vigueur et le traitement moyen est établi sur la base du traitement que le salarié aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, le salarié a droit à tous les autres bénéfices de la convention qui ne sont pas incompatibles avec les dispositions du présent contrat.
- f) La commission maintient sa contribution au Régime des rentes du Québec, à l'Assurance-chômage, au Régime d'assurance-maladie du Québec et au Régime de santé et sécurité au travail durant la période de congé.

V- Retraite, désistement ou démission du salarié

Advenant la retraite, le désistement ou la démission du salarié, le présent contrat prend fin à la date de l'événement, aux conditions ci-après décrites:

- A) Le salarié a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

Le salarié rembourse* à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

* La commission et le salarié peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

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

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

- C) Le congé sabbatique est en cours.

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

traitement reçu par le salarié pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, le salarié rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde au salarié.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement du salarié

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

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité du salarié

Dans le cas où le salarié est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du dernier paragraphe de l'article II des présentes s'appliquent.

IX- Décès du salarié

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

X- Invalidité

A) L'invalidité survient au cours du congé sabbatique:

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours durant le congé sabbatique et elle sera considérée comme débutant le jour du retour au travail du salarié, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.32.

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

A la fin du congé, s'il est encore invalide, il aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que le salarié ait bénéficié de son congé sabbatique:

La participation du salarié au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, s'il est encore invalide, il reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

C) L'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris et perdue jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, le salarié visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1° il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. Le salarié reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, le contrat peut alors être interrompu à compter du début de la dernière année, jusqu'à la fin de l'invalidité. Durant cette période d'interruption, le salarié a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, basée sur son traitement régulier;

2° il peut mettre fin au contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). La prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, est basée sur son traitement régulier.

D- L'invalidité dure plus de deux (2) ans:

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

XI- Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque survient un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'article 7-4.00 s'applique à la date de l'événement; le salarié se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants:

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- Congé de maternité (20 semaines) et congé d'adoption (10 semaines):

- 1° Si le congé de maternité ou d'adoption survient avant, pendant ou après la prise du congé, la participation au présent contrat est interrompue pour une période maximale de vingt (20) semaines ou dix (10) semaines selon le cas; le contrat est alors prolongé d'autant, les dispositions de l'article 5-4.00 s'appliquent, et les indemnités prévues à cet article sont établies sur la base du traitement régulier.
- 2° Toutefois, si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé, le salarié peut mettre fin au présent contrat et ainsi recevoir le traitement non versé (paragraphe B de l'article V). Les indemnités prévues à l'article 5-4.00 sont basées sur son traitement régulier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____, ce
_____ jour du mois de _____ 19_____.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

SIGNATURE DU SALARIÉ

c.c. Syndicat

ANNEXE "D"

Objet: Droits parentaux

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la signature de la convention, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II de l'article 5-4.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

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

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

ANNEXE "E"

Objet: Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP

1.00 LETRE D'INTENTION DU GOUVERNEMENT RELATIVE AU RREGOP

1.01 Le Gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00, 3.00 et 4.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS

2.01 A. La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée pour rendre admissible à cotiser au régime de retraite, à compter du 1er janvier 1988, toute personne exclue de ce régime de retraite en vertu de son statut, sauf celles dont les parties aux présentes conviendront de ne pas assujettir par règlement et:

- a) l'étudiante ou l'étudiant;
- b) la personne stagiaire;
- c) la personne à contrat à forfait;
- d) la personne payée à vacation ou à l'acte;
- e) la personne salariée-élève;
- f) la médecin ou le médecin interne ou résident.

B. La Loi sur le RRE et celle sur le RRF devraient également être modifiées afin de permettre à un participant ou à une participante de ces régimes de continuer à y participer dans l'éventualité d'une modification à leur statut d'employé(e) sans qu'il y ait interruption de service de plus de cent quatre-vingt (180) jours.

C. Les dispositions des articles 115.1 à 115.3 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent aux personnes visées par les paragraphes A et B.

2.02 La Loi sur le RREGOP et la Loi sur le RRF devraient être modifiées afin de permettre la prise de la retraite à toute personne participant à un de ces régimes de retraite ayant atteint 62 ans et comptant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite.

La rente payable est la pleine rente créditée par le régime à ce moment, sans application de facteur ou de réduction actuarielle.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP et aux articles 2 et 56 de la Loi sur le RRF devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite.

L'âge normal de la retraite demeure cependant à 65 ans.

2.03 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins deux (2) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

- A) Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou partie d'années de service compris entre l'âge de la personne à la date de la retraite et 65 ans. Ces années et/ou partie d'années de service sont coordonnées à la RRQ; plus
- B) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la rente payable par le régime de rentes du Québec en autant que cette rente est versée et à compter du moment où une demande pour cette rente viagère est déposée à la CARRA. De plus, le versement de la rente de la RRQ doit débuter au plus tard pour le mois de juillet 1989.
- C) Une rente viagère d'un montant correspondant à la réduction actuarielle applicable à la pension acquise au RREGOP si la personne a moins de dix (10) années de service créditées pour fins d'admissibilité à la retraite incluant celles visées à l'alinéa A).
- D) Les rentes viagères prévues aux paragraphes A) et C) sont indexées annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elles sont également réversibles à 50% au conjoint survivant.
- E) La rente viagère prévue au paragraphe B) est indexée annuellement selon le taux de l'indice des prix à la consommation. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.

Les modalités relatives au paiement de cette rente viagère sont déterminées par le Comité de retraite de la CARRA.

- F) Les crédits de rente rachetés par une personne en vertu des dispositions de la Loi sur le RREGOP sont versés sans réduction actuarielle.
- G) Le total de la rente viagère du RREGOP incluant celle prévue au paragraphe A) ne peut en aucun cas excéder 70% du traitement moyen des cinq (5) années les mieux rémunérées de la personne bénéficiant du programme de retraite anticipée.
- H) La Loi sur le RREGOP devrait être également modifiée afin de permettre l'application des articles 203 à 209 de la Loi à toute personne bénéficiant du programme de retraite anticipée en regard de la pension de sécurité de la vieillesse.
- I) Seules les personnes participant au RREGOP le 31 décembre 1986 et à la date de leur demande de pension (en autant que celle-ci devienne payable avant le 30 juin 1989) peuvent bénéficier du programme de retraite anticipée prévu aux présentes. Les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail, préretraite et congé sans solde sont admissibles aux mêmes conditions.

Toutefois, les personnes qui se retrouvent en invalidité, accident de travail ou préretraite entre le 1er avril 1987 et la date d'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée et qui prennent leur retraite au cours de cette période sont également admissibles, à compter de l'entrée en vigueur du programme de retraite anticipée, aux mêmes conditions.

- J) L'administration du programme de retraite anticipée est confiée à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) sous la surveillance du comité de retraite.

La CARRA est également responsable d'informer les personnes visées par le programme. A cet effet, elle doit informer les participants et participantes du régime de l'existence du programme de retraite anticipée dès son entrée en vigueur.

De plus, la CARRA devra fournir sur demande tous les renseignements illustrant les montants de rentes que la personne recevrait en vertu du programme.

- K) La personne bénéficiant du programme peut, sur demande, maintenir sa participation au régime d'assurance-maladie de base prévu à la convention collective jusqu'à son soixante-cinquième (65e) anniversaire de naissance.

La contribution de l'employeur prévue à la convention collective est comptabilisée dans le financement du programme de retraite anticipée, la personne versant sa quote-part de la prime exigible.

- L) Les dispositions de l'article 201 de la Loi sur le RREGOP s'appliquent intégralement à toute personne visée par le présent programme de retraite anticipée.

- M) Une personne participant au RREGOP ne peut bénéficier plus d'une (1) fois des dispositions prévues au programme de retraite anticipée.

2.04 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.01, le programme de retraite anticipée entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

- 2.05 La Loi sur le RREGOP devrait être modifiée afin de permettre à une personne de prendre sa retraite sans réduction actuarielle si elle compte à son crédit au moins trente-cinq (35) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite au cours de la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

La réduction actuarielle prévue à l'article 38 de la Loi sur le RREGOP devrait être ajustée pour tenir compte de ce nouveau critère d'admissibilité à la retraite mais uniquement pour la période comprise entre le 1er juillet 1987 et le 31 décembre 1989.

Les coûts reliés à ce bénéfice sont comptabilisés avec ceux reliés au programme de retraite anticipée comme le prévoit le paragraphe 2.06.

Les alinéas L) et M) du paragraphe 2.03 s'appliquent intégralement au présent paragraphe.

2.06 Financement du programme au RREGOP

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (4,9% - 4,9%) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée (à l'exclusion du coût des crédits de rente du paragraphe 2.03 F) et le coût du critère de mise à la retraite avec au moins trente-cinq (35) années de service.

La CARRA devra maintenir à jour une comptabilisation distincte des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.03 et 2.05 en fonction des sommes disponibles. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 2.03 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

En ce qui concerne les dispositions prévues au paragraphe 2.05, celles-ci s'appliquent intégralement jusqu'au 31 décembre 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent, à compter du 1er avril 1989, à discuter de la poursuite du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 2.03 après le 30 juin 1989.

2.07 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée. Ce comité sera formé de représentants de la partie syndicale et de la partie patronale.

2.08 Pour corriger des situations problématiques, la Loi sur le RREGOP, la Loi sur le RRE et la Loi sur le RRF devraient également être modifiées de la manière suivante:

- Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE de racheter les années et parties d'années antérieures au 1er janvier 1968 et remboursées, à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption dans l'année précédant ou dans les deux (2) ans suivant la date de cessation d'emploi.

Le coût de rachat pour la personne qui était une enseignante au sens du RRE est fixé à mille (1000\$) pour chaque année de service rachetée. Le rachat peut se faire en tout ou en partie et la personne qui était enseignante au sens du RRE doit être cotisante du RRE-RRF-RREGOP à la date du rachat.

Pour les fins des évaluations actuarielles, ces années sont considérées comme du service antérieur au 1er juillet 1973 mais elles sont indexées selon l'excédent de l'indice des prix à la consommation sur 3%.

Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Des modifications seront apportées à ces lois pour permettre à une personne qui était enseignante au sens du RRE et qui a été en congé de maternité de créditer le temps passé en congé de maternité et ce, depuis le 1er juillet 1965.

Pour chaque congé de maternité, le nombre de jours crédités est le suivant:

Du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours.

Du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976: le nombre de jours nécessaires pour compléter toute année de service qui serait autrement incomplète. Maximum de 90 jours (statu quo).

Du 1er juillet 1976 au 30 juin 1983: maximum de 120 jours (statu quo et élimination du délai pour faire la demande de reconnaissance du crédit).

Depuis le 1er juillet 1983: maximum de 130 jours (statu quo).

Pour avoir droit au crédit, la personne qui était enseignante au sens du RRE doit avoir travaillé pendant l'année précédant la maternité et être de retour au travail dans les deux (2) années qui suivent l'année de la maternité.

Aucun déboursé n'est requis de cette personne.

La personne qui était enseignante au sens du RRE doit être une cotisante au RREGOP-RRE-RRF au moment de la demande de rachat. Il n'y a pas de délai pour effectuer la demande de rachat.

Les conditions nécessaires à la reconnaissance du crédit pour chacune des périodes concernées demeurent inchangées sauf pour le délai. Pour la période du 1er juillet 1965 au 30 juin 1970, les conditions prévues pour la période du 1er juillet 1970 au 30 juin 1976 s'appliquent.

FINANCEMENT

1- Comme contribution collective au coût des bénéficiaires prévus à 2.08, la CEQ, la FTQ et la CSN s'engagent à maintenir le taux de cotisations au RRE à son taux actuel (7,15% taux net), pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1989.

Pour la personne qui était enseignante au sens du RRE et qui participe au RREGOP ou au RRF, le coût du rachat, tel que déterminé plus haut, est augmenté d'un montant correspondant à 0,55% de son salaire, à la date du rachat, multiplié par trois.

Les crédits de rente acquis au RREGOP par une personne qui était enseignante au sens du RRE, pour une ou plusieurs années remboursées à la suite d'une cessation d'emploi pour cause de mariage, de maternité ou d'adoption sont annulées et les sommes versées peuvent servir pour acquitter le coût du rachat effectué selon les présentes dispositions.

Les sommes d'argent ainsi dégagées (différence entre le taux actuel 7,15% et le taux proposé 6,6%) pourront être utilisées à sa guise par le gouvernement. Il en est ainsi des sommes versées par les personnes qui étaient enseignantes au sens du RRE pour les différentes demandes de rachat.

2- Au plus tard le 1er juillet 1989, les parties s'engagent à analyser les évaluations actuarielles produites par la CARRA concernant les engagements reliés à l'octroi des bénéficiaires prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéficiaires prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles au RRE.

2.09 Les parties aux présentes conviennent de mandater le comité de retraite de la CARRA afin d'analyser l'opportunité de fixer une période minimale d'attente avant qu'une personne visée par le RREGOP ne puisse obtenir le remboursement de ses cotisations suite à une cessation d'emploi.

3.00 PROGRAMME DE RETRAITE ANTICIPÉE AU RRF

3.01 La Loi sur le RRF devrait être modifiée afin de mettre en place, temporairement, un programme de retraite anticipée applicable à toute personne âgée d'au moins 62 ans et ayant au moins dix (10) années de service pour fins d'admissibilité à la retraite ou, selon le cas, toute personne âgée de moins de 62 ans, indépendamment de son âge, et ayant au moins 32 années de service pour fins d'admissibilité à la retraite. Ce programme comporterait les éléments suivants:

A. Une rente viagère d'un montant correspondant à la reconnaissance aux fins du calcul de la pension du nombre d'années et/ou parties d'années compris entre:

1) 65 ans moins l'âge de cette personne à la date de la retraite

ou selon le cas

2) 35 années de service moins le nombre d'années de service créditées à cette personne à la date de la retraite.

B. En aucun cas, le nombre total d'années de service reconnues pour fins de calcul de la pension d'une personne visée par le programme ne peut excéder trente-cinq (35) années.

C. La rente viagère prévue au paragraphe A. est indexée annuellement de l'excédent du taux de l'indice des prix à la consommation sur 3%. Elle est également réversible à 50% au conjoint survivant.

D. Les alinéas B, H, J, K, L et M du paragraphe 2.03 s'appliquent au présent programme de retraite anticipée. Toutefois, la contribution de l'employeur visée à l'alinéa K ne peut en aucun cas être maintenue pour une période excédant trois (3) années.

3.02 Durée du programme

Sous réserve de l'article 1.00, le programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.00 entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1987 et se termine le 30 juin 1989.

3.03 Financement du programme au RRF

Les parties s'engagent à maintenir leur taux de participation au niveau actuel (6,15% - 6,15% pour le RRF) à compter du 1er janvier 1987 jusqu'au 31 décembre 1989.

Les sommes ainsi dégagées serviront à financer dans un premier temps le coût du nouveau critère de prise de la retraite à 62 ans et au moins dix (10) années de service prévu au paragraphe 2.02.

Dans un second temps, l'excédent des sommes dégagées servira à financer le coût du programme de retraite anticipée prévu au paragraphe 3.01.

La CARRA devra maintenir à jour la comptabilisation des coûts impliqués par l'application des paragraphes 2.02 et 3.01 en fonction des sommes disponibles pour son financement. La CARRA fera rapport aux parties concernées de la façon déterminée par le Comité de retraite.

Les parties aux présentes s'engagent à mettre fin à l'application des dispositions du paragraphe 3.01 dans l'éventualité où les sommes dégagées sont totalement engagées pour financer ce programme et ce, à compter du 30 juin 1989.

Toutefois, les parties aux présentes s'engagent à discuter de la poursuite de ce programme de retraite anticipée à compter du 1er avril 1989.

3.04 Comité d'implantation

Les parties aux présentes conviennent de former un comité "ad hoc" chargé de la mise en marche du programme de retraite anticipée au RRF tel que prévu à 3.01. Un(e) représentant(e) du SFPQ fera partie dudit comité.

4.00 RACHAT

La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP sera modifiée pour le 1er juillet 1989.

5.00 NON-DISCRIMINATION DES AVANTAGES SOCIAUX AU RRE-RRF

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour éliminer certaines clauses discriminatoires au RRE et au RRF.

A cet égard, le comité de retraite devra former un comité "ad hoc" sur lequel siégeront des représentants du gouvernement et des personnes désignées par les syndicats représentant les employés visés par ces deux régimes.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions légales visant à éliminer la discrimination dans les avantages sociaux.

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût de ces régimes.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

6.00 APPLICATION DES PRINCIPES AVANCÉS DANS LA RÉFORME ENVISAGÉE DES R.S.R.

Le Gouvernement, la CEQ, la FTQ et la CSN conviennent de mandater le Comité de retraite de la CARRA afin d'analyser les modifications législatives nécessaires pour appliquer au RREGOP, RRE et RRF les principes avancés dans la réforme des R.S.R., soit:

- 1- Acquisition et immobilisation après deux (2) années de participation au régime.
- 2- Intérêt minimum sur tout remboursement.
- 3- Prestation au conjoint survivant de 60% de la pension du bénéficiaire ou de la bénéficiaire.
- 4- Participation minimale de l'employeur (50% de la valeur des prestations acquises).

Les parties conviennent également que les modifications qui seront apportées aux lois ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes pour les parties concernées.

Le mandat du Comité de retraite prendra effet à compter de la date d'entrée en vigueur de la Loi visant à actualiser la réforme des R.S.R.

Le Comité de retraite fera rapport au ministre responsable de la CARRA dans les six (6) mois suivant la prise d'effet de son mandat.

7.00 R.S.R. NON TRANSFÉRÉS AU RREGOP

Les parties aux présentes conviennent de mandater la CARRA afin d'effectuer une analyse comparative de certains régimes supplémentaires de rentes actuellement sous la surveillance de la CARRA selon les dispositions du RREGOP. Le rapport sera fourni aux parties dans les douze (12) mois suivant la date de la signature de la convention collective.

8.00 MODIFICATIONS DU RÉGIME

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des salariés, sauf s'il y a accord à cet effet.

ANNEXE "F"

Objet: Primes à l'exclusion des primes
reliées aux disparités régiona-
les

Les primes de responsabilité apparaissant aux clauses 6-4.01 et 6-10.01, en vigueur au 31 décembre 1987, seront majorées s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1%, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce selon la formule suivante: [IPC - 4,25%], ou

$$\text{IPC} = \left[\frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right]^{(1)} \times 100$$

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

Les primes de responsabilité ainsi obtenues seront majorées de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ces taux remplaceront, le cas échéant, ceux prévus aux clauses 6-4.01 et 6-10.01 pour la période correspondante.

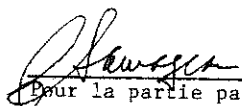
(1) Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq chiffres, le cinquième chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq, ou encore, si le cinquième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième est retranché.

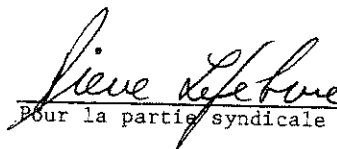
LETTRE D'ENTENTE no. 1

Objet: Déménagement du siège social de la commission scolaire du Littoral; suspension des activités de la commission scolaire Schefferville ou de la commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4.

Advenant le déménagement du siège social de la commission scolaire du Littoral, ou advenant une suspension des activités de la commission scolaire Schefferville ou de la commission scolaire du Nouveau-Québec, pour le territoire des chantiers LG-2, LG-3 ou LG-4, pendant la durée de la présente convention, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'appliquer, mutatis mutandis, les dispositions du paragraphe B) de la clause 7-3.22.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

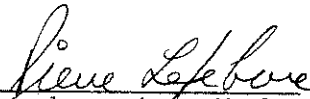
LETTRE D'ENTENTE no. 2

Objet: Commission scolaire Jacques-Cartier

Les salariés de la commission scolaire Jacques-Cartier visés par l'article 10-3.00 bénéficient de l'article 4-1.00 de la convention; le représentant du syndicat nommé au comité de relations du travail à cette commission bénéficie en outre de l'article 3-2.00.

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


Pour la partie patronale

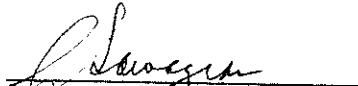

Pour la partie syndicale

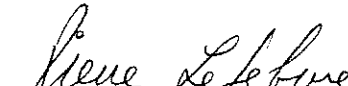
LETTRE D'ENTENTE no. 3

COMITÉ TECHNIQUE SUR LES ASSURANCES

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

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 4

Objet: Réaffectation d'un salarié
au-delà de cinquante (50)
kilomètres

Les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des salariés qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisés obligatoirement pour une deuxième (2ème) fois suite à l'application de l'article 7-3.00;
- 2- de formuler des recommandations au bureau régional de placement à l'égard des ces cas.

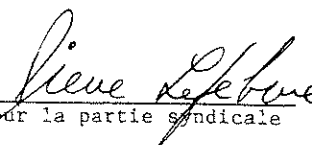
Ledit comité est composé de six (6) membres:

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

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

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 5

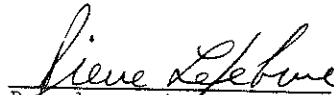
Objet: Griefs et arbitrages

Tout arbitre nommé en vertu des dispositions de la présente convention est réputé habile à entendre tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention.

Tout grief juridiquement né avant la fin des effets des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, et soumis à l'arbitrage après la fin de ces effets à l'intérieur des délais prévus à ces dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, est réputé valablement soumis à l'arbitrage. A cet effet, la commission, la Fédération et le Ministère renoncent à soulever l'objection de la non-arbitrabilité appuyée sur la non-existence de conditions de travail après la fin des effets de la convention.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

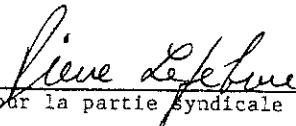
LETTRE D'ENTENTE no. 6

Objet: Règlement des mésententes

Malgré l'article 9-4.00 de la présente convention, les dispositions contenues dans les conventions existantes avant le 15 octobre 1972 concernant le règlement des mésententes, sont maintenues pour la durée de la convention.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 7

Objet: Classement de certains
salariés

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

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

Le salarié, dont le classement (classe d'emplois et échelon) a été ainsi établi et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emplois différente de celle qui lui a été attribuée, ou qui prétend que l'échelon qui lui a été attribué ne correspond pas à celui auquel il a droit, peut soumettre un grief de classement dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la réception de son avis de classement. Ce grief peut aussi être soumis par le syndicat et doit, dans la mesure du possible, exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse au salarié, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement.

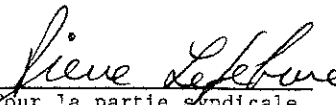
En cas de réponse insatisfaisante ou, à défaut de réponse dans le délai prévu, le salarié, ou le syndicat, peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre le grief à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 9-2.00. En cas d'arbitrage,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

Dans ce cas, l'arbitre ne peut déterminer que la classe d'emplois du plan de classification dans laquelle le salarié aurait dû être classé ainsi que l'échelon de traitement. Si l'arbitre ne peut établir la concordance entre les attributions caractéristiques du salarié dont l'exercice est exigé de façon principale et habituelle par la commission et une classe d'emplois prévue au plan de classification, les clauses 6-1.09 et 6-1.11 à 6-1.16 inclusivement s'appliquent "mutatis mutandis".

L'application des présentes dispositions ne peut avoir pour effet d'entraîner la rétrogradation du salarié en cause.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

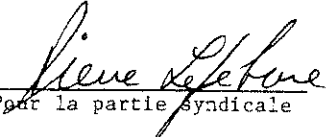
LETTRE D'ENTENTE no. 8

Objet: Lettre d'entente concernant la commission scolaire des Mille-Iles relative aux mouvements de personnel et délais prévus aux clauses 7-3.04, 7-3.05 et 7-3.06 de la convention

Compte tenu notamment du paragraphe C) de la clause 7-3.06 et du nombre de municipalités qui existaient avant la fusion créant la "Ville de Laval", faisant partie du territoire de la commission scolaire des Mille-Iles, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent, malgré toute disposition contraire, que les mouvements de personnel résultant de l'application, le cas échéant, des clauses 7-3.05 et 7-3.06 puissent s'effectuer jusqu'au 30 septembre et prendre effet à cette date, à moins que la commission et le syndicat ne conviennent d'une autre date; cependant tels mouvements de personnel ne s'effectuent pas durant les vacances du salarié concerné prises pendant la période se situant entre le début de la deuxième semaine du mois de juillet et la fin de la deuxième semaine du mois d'août.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 9

Objet: Normes de transfert et d'intégration

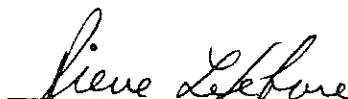
Les accords signés entre les parties négociantes à l'échelle nationale le 21 février 1985, le 17 décembre 1985 et le 24 février 1987, relatifs aux normes de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le premier juillet 1985, le premier juillet 1986 et le 1er juillet 1987 respectivement, en vertu de l'article 2-2.04 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, continuent de s'appliquer pour les effets résiduels et ce malgré toute disposition contraire; il en est de même en ce qui a trait à l'accord signé entre les parties négociantes à l'échelle nationale le 25 mars 1987 relatif aux normes de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le 1er juillet 1987, applicables à la commission scolaire du Haut St-Maurice et à la commission scolaire régionale de la Mauricie.

Il en est de même également pour l'entente signée le 25 mars 1987 entre la commission scolaire régionale de la Mauricie et le Syndicat des employés de soutien de la Mauricie.

De façon non limitative, compte tenu de l'accord du 17 décembre 1985 et celui du 24 février 1987, l'article 7-3.01 de la présente convention ne s'applique pas à toute commission scolaire nouvelle ayant fait l'objet d'une fusion, intégration, restructuration le premier juillet 1986, ou devant en faire l'objet le 1er juillet 1987. Pour telle commission scolaire l'article 7-3.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continue de s'appliquer; il en est de même pour la commission scolaire du Haut St-Maurice et la commission scolaire régionale de la Mauricie, compte tenu de l'accord ou de l'entente mentionné aux paragraphes précédents.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 10

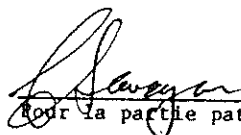
Objet: Droits parentaux

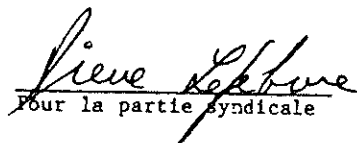
La présente lettre d'entente s'applique au salarié temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux salariés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00 de la convention dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les salariés visés par la présente lettre d'entente bénéficient de l'article 5-4.00 de la convention suivant les conditions et modalités ci-après:

- A) Pour être admissible au congé de maternité, la salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- B) Le salarié bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
- C) Le salarié n'a pas droit aux dispositions de l'article 5-4.00 relatives à la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- D) Pour ces salariés, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) de la convention est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels la salariée peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.
- * E) Aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 11

Objet: Étude de certaines relativités salariales

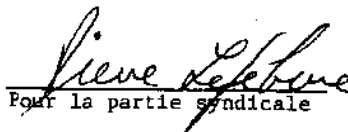
Considérant les demandes syndicales visant à modifier les relativités salariales de certains emplois, les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent qu'il y a lieu de procéder à un examen des relativités salariales présentement remises en cause par ces demandes, notamment celles touchant les emplois à prédominance féminine.

EN CONSÉQUENCE

1. Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former au niveau national, dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la convention, un comité de travail composé de six (6) personnes dont trois (3) désignées par la partie patronale et trois (3) par la centrale syndicale.
2. Afin de vérifier si les traitements de certains corps d'emploi sont égaux pour du travail équivalent, le comité a pour mandat d'établir la valeur relative des emplois faisant l'objet d'une demande de modification salariale et des autres emplois utiles aux fins de comparaison. A cette fin, le comité devra convenir d'une méthode de comparaison, de l'échantillon des emplois, d'un outil d'évaluation d'emplois et de tous les autres éléments nécessaires à la détermination de la valeur relative des emplois. De plus le comité pourra décider d'élargir son étude sur les relativités salariales à d'autres classes d'emplois.
3. Le comité se réunit au besoin à la demande de l'un ou l'autre des membres et il adopte les règles de procédure qu'il juge utiles à son bon fonctionnement.
4. Le comité dispose de douze (12) mois après sa formation pour présenter aux parties négociantes à l'échelle nationale ses constatations et les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
5. Le comité peut recourir aux services de ressources extérieures ayant des expertises sur la question, si les membres en conviennent ainsi. Le cas échéant, les honoraires et les dépenses de telles ressources sont assumés à parts égales par chacune des parties négociantes à l'échelle nationale.
6. Afin de favoriser le bon fonctionnement du comité et la discussion entre les parties, celles-ci conviennent de suspendre toute autre procédure visant les matières traitées au comité pendant que les travaux du comité seront en cours.

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


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE no. 12

Objet: Féminisation

Les parties conviennent de ce qui suit en regard de la féminisation du texte de l'entente 1986-88.

1) Le texte officiel au sens du Code du travail est écrit selon les règles d'écriture actuelles (au masculin). Ce texte est le seul officiel aux fins de l'interprétation et de l'application de l'entente.

2) Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de l'entente, les parties à l'échelle nationale se rencontrent pour s'entendre sur une version administrative féminisée du texte.


Aux fins de la rédaction de cette version, les parties conviennent d'utiliser comme base de discussion les règles d'écriture prévues en annexe.

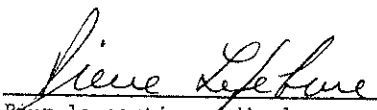
3) Le nombre d'exemplaires prévu à la clause 11-2.01 est réparti de la façon suivante:

- Dix pourcent (10%) du nombre total d'exemplaires est imprimé dans la version officielle (au masculin);

- Quatre-vingt-dix pourcent (90%) du nombre total d'exemplaires est imprimé dans la version administrative féminisée pour être rendue disponible aux membres.

4) Dans les six (6) mois précédant l'expiration de l'entente, les parties à l'échelle nationale se rencontrent afin d'examiner les règles d'écriture en regard de la féminisation des textes qui pourraient être applicables à la prochaine entente à être négociée par les parties.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

ANNEXE
(lettre d'entente no. 12)

Règles d'écriture

- A) Lorsqu'il est question d'appellations d'emploi, de titres de fonction, de désignation de personne, on utilise la forme féminine d'abord et la forme masculine ensuite écrites en toutes lettres et ce, quelle que soit la place dans la phrase (sujet ou complément).
- B) Lorsque de telles appellations sont des épïcènes (double genre grammatical), on écrit le mot précédé des déterminants féminin et masculin.
- C) Parfois, pour aérer le texte, on utilise le terme générique pour nommer la catégorie de salariés.
- D) Substituer au mot employeur (fonction), l'institution pour laquelle il agit.
- E) Accorder les adjectifs, épithètes, attributs selon la règle grammaticale usuelle.
- F) Quand, dans l'appellation d'emploi ou du titre de fonction, on a le même article, adjectif démonstratif, adjectif possessif bref, le même déterminant, on ne le répète pas sauf pour l'emploi de l'article élidé.
- G) Quand le déterminant est différent, on l'écrit en le faisant suivre de la forme féminine et de la forme masculine.
- H) Généralement, si on s'adresse à l'ensemble du groupe concerné (femmes et hommes) on sépare les deux (2) groupes par la conjonction "et".
- I) Si on s'adresse indifféremment aux femmes et aux hommes, on sépare les deux (2) formes par la conjonction "ou".
- J) Pour parer à toutes éventualités, recourir à une note explicative, en début de texte, pour signifier clairement que la forme masculine ou féminine non marquée précisément désigne aussi bien les femmes que les hommes.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

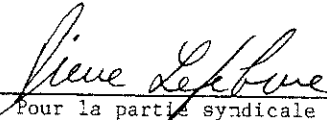
Objet: Disparités régionales

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de créer un comité paritaire de travail formé de deux (2) représentants de chaque partie, chargé de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:

1. Etudier les cas-problèmes soumis par la partie syndicale au comité, relativement à l'application des conventions collectives antérieures, de la définition de "point de départ" pour la localité de Fermont et les localités du Littoral.
2. Etudier la situation des salariés de la basse Côte Nord et de Fermont relativement à l'approvisionnement de la nourriture, à la situation du logement et aux sorties.
3. Faire rapport aux parties sur les points 1, 2 et 5.
4. a) convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par l'article 6-7.00. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un ou l'autre des cinq (5) secteurs existants: elle devra tenir compte des éléments tels que:
 - nature des services disponibles sur place;
 - éloignement;
 - accessibilité;
 - sources locales d'approvisionnement;
 - conditions climatiques;
 - qualité des services;
 - services non disponibles - coût des services;
- b) procéder à l'évaluation prioritaire des localités de Nemaska et de Umiujak;
- c) les parties syndicales et patronales conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de Nemaska et Umiujak rétroactivement à la signature de la convention;
5. Etudier la pertinence de maintenir le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier pour les salariés engagés après le 31 décembre 1988.
6. Les parties conviennent également, dans la mesure où il y a eu entente au sein du comité, de donner suite à cette entente concernant l'article 1 de la présente lettre d'entente.
7. Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres de ce comité.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 22 jour du mois de novembre 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

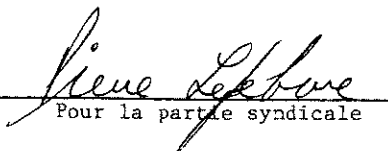
LETTRE D'ENTENTE NO 14

Objet: Fiscalité en matière de bénéfices
reliés aux disparités régionales

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de se rencontrer et de discuter des modifications qui pourraient être apportées aux bénéfices de l'article 6-9.00 si les règles régissant le traitement fiscal de ces bénéfices étaient modifiées de façon substantielle par les autorités compétentes.

En foi de quoi, les parties ont signé à Québec, ce 22 jour du mois de avril 1987.


Pour la partie patronale


Pour la partie syndicale

**SECTION
DES
AMENDEMENTS**

ACCORD EN VERTU DE LA CLAUSE 2-2.04

LE PRÉSENT ACCORD A POUR OBJET D'AMENDER L'ENTENTE (1986-1988)

INTERVENUE ENTRE

D'UNE PART

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION POUR COMMISSIONS SCOLAIRES POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS SCOLAIRES CONFESIONNELLES CATHOLIQUES ET LES CORPORATIONS DE SYNDICS D'ÉCOLES POUR CATHOLIQUES (CPNCC)

ET

D'AUTRE PART

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ) REPRÉSENTÉE PAR SON AGENTE NÉGOCIATRICE LA FÉDÉRATION DU PERSONNEL DE SOUTIEN POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS RÉGIONALES POUR CATHOLIQUES QU'ELLE REPRÉSENTE

OBJET: Modifications des clauses 5-4.11, 5-10.05, 6-1.08 et 10-2.01
et de la lettre d'entente no. 10

Les parties signataires conviennent de ce qui suit:

- 1- Le paragraphe D) de la clause 5-4.11 est modifié en ajoutant le troisième alinéa suivant:

"La période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied."

- 2- Le tableau de la clause 5-10.05 est remplacé par le suivant:

<u>Durée du congé</u>	<u>Durée de participation au régime (contrat)</u>			
	<u>2 ans</u>	<u>3 ans</u>	<u>4 ans</u>	<u>5 ans</u>
6 mois	75,00%	83,33%	87,50%	90,00%
7 mois	70,83%	80,56%	85,42%	88,33%
8 mois	66,67%	77,78%	83,33%	86,67%
9 mois		75,00%	81,25%	85,00%
10 mois		72,22%	79,17%	83,33%
11 mois		69,44%	77,08%	81,67%
12 mois		66,67%	75,00%	80,00%

- 3- La clause 6-1.08 est modifiée en ajoutant le troisième alinéa suivant:

"La compensation monétaire prévue à la présente clause est calculée conformément à la clause 6-2.13."

- 4- La clause 10-2.01 est modifiée par le remplacement des deux (2) derniers alinéas par le suivant:

"Cependant, le surveillant d'élèves à l'emploi de la commission le 3 juin 1988, qui bénéficie du taux moyen de traitement calculé conformément à la clause 10-2.01 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, continue de bénéficier du taux moyen de traitement si ce dernier est plus avantageux."

- 5- La lettre d'entente no. 10 est modifiée en ajoutant le paragraphe E) suivant:

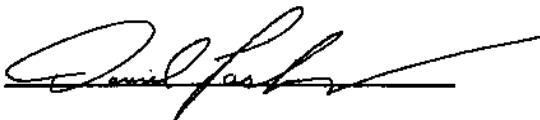
"E) Aux fins d'application du paragraphe D) de la clause 5-4.11, la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée, aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen, exclut toute mise à pied."


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce 23 e jour du mois
juin 1988.

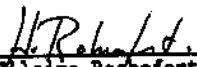
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGO-
CIATION POUR COMMISSIONS SCOLAIRES
POUR CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS
SCOLAIRES CONFESSIONNELLES CATHO-
LIQUES ET LES CORPORATIONS DE
SYNDICS D'ÉCOLES POUR CATHOLIQUES

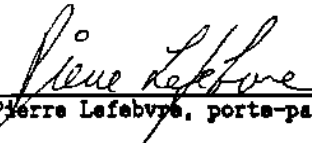
POUR LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT
DU QUÉBEC



M. Roger Carrette, président

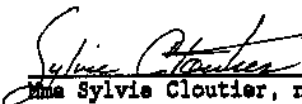



M. Michel Bergeron, vice-président


M. Hilaire Rochefort,
négociateur MEQ


M. Pierre Lefebvre, porte-parole


M. Clermont Provencher,
négociateur FCSCQ


Mme Sylvie Cloutier, négociatrice

.....
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _____ ce _____ e jour du mois
_____ 1988.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

