



# S4

## 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 Fédération des employés  
municipaux et scolaires du  
Québec (FEMSQ) pour le compte  
des employés de soutien  
des commissions scolaires et  
des commissions régionales  
pour catholiques du Québec  
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

**Ministère de l'Éducation**  
**Direction générale des relations**  
**du travail**  
150, boul. René-Lévesque Est  
17<sup>ème</sup> étage (Québec)  
G1R 5X1

*C/8688/S4C01*

Dépôt légal: 2<sup>ième</sup> trimestre 1987  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-550-13542-3

TABLE DES MATIERES

1-0.00	<b>But de la convention, définitions, respect des droits et libertés de la personne, harcèlement sexuel en milieu de travail et accès à l'égalité</b>	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
1-3.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	5
1-4.00	Harcèlement sexuel en milieu de travail.....	6
1-5.00	Accès à l'égalité.....	7
2-0.00	<b>Champ d'application et reconnaissance</b>	
2-1.00	Champ d'application.....	8
2-2.00	Reconnaissance.....	10
3-0.00	<b>Prérogatives syndicales</b>	
3-1.00	Représentation syndicale.....	12
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	13
3-3.00	Libérations syndicales.....	14
3-4.00	Affichage et distribution.....	15
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	15
3-6.00	Retenue syndicale.....	16
3-7.00	Régime syndical.....	17
3-8.00	Documentation.....	17
4-0.00	<b>Comité de relations du travail</b>	
4-1.00	Comité de relations du travail.....	20

5-0.00	<b>Sécurité sociale</b>	
5-1.00	Congés spéciaux.....	21
5-2.00	Jours chômés et payés.....	23
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	24
5-4.00	Droits parentaux.....	40
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	52
5-6.00	Vacances.....	53
5-7.00	Perfectionnement.....	57
5-8.00	Responsabilité civile.....	59
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	60
5-10.00	Congé sans traitement.....	64
5-11.00	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	66
6-0.00	<b>Rémunération</b>	
6-1.00	Règles de classement.....	68
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	71
6-3.00	Traitement.....	75
6-4.00	Employés hors-taux ou hors-échelle et règles particulières d'intégration concernant les employés travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.....	76
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	77
6-6.00	Primes.....	78
6-7.00	Disparités régionales.....	80
6-8.00	Location et prêt de salles ou de locaux.....	87
6-9.00	Versement de la paie.....	89

7-0.00	<b>Mouvements de personnel et sécurité d'emploi</b>	
7-1.00	Mouvements de personnel.....	91
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	96
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	98
7-4.00	Incapacité partielle.....	111
7-5.00	Travail à forfait.....	111
8-0.00	<b>Autres conditions de travail</b>	
8-1.00	Ancienneté.....	112
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	114
8-3.00	Temps supplémentaire.....	115
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	117
8-5.00	Santé et sécurité.....	119
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	120
8-7.00	Changements technologiques.....	120
9-0.00	<b>Procédure de règlement des griefs, d'arbitrage et mécontentement</b>	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	122
9-2.00	Procédure d'arbitrage.....	123
9-3.00	Procédure sommaire d'arbitrage.....	127
9-4.00	Mécontentement.....	128
10-0.00	<b>Dispositions particulières concernant certains employés</b>	
10-1.00	Pour l'employé travaillant dans le cadre des cours d'éducation des adultes.....	129
10-2.00	Pour le surveillant d'élèves et l'employé de cafétéria travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine .....	132
10-3.00	Pour l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.....	135

11-0.00	Dispositions diverses	
11-1.00	Dépôts à une caisse d'épargne et d'économie.....	138
11-2.00	Impression de la convention.....	138
11-3.00	Arrangements locaux.....	139
11-4.00	Annexes et lettres d'entente.....	140
11-5.00	Interprétation des textes.....	140
11-6.00	Entrée en vigueur de la convention.....	140
	Annexe "A" Echelles de traitement.....	143
	Annexe "B" Frais de déménagement.....	167
	Annexe "C" Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	170
	Annexe "D" Droits parentaux.....	176
	Annexe "E" Arrangements locaux.....	177
	Annexe "F" Accident du travail et maladie professionnelle.....	178
	Annexe "G" Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP.....	179
	Annexe "H" Primes à l'exclusion des primes reliées aux disparités régionales.....	187
	Lettre d'entente no 1 (règlement des mécontentes).....	188
	Lettre d'entente no 2 (griefs et arbitrages avant la date de la signature de la convention).....	189
	Lettre d'entente no 3 (réaffectation d'un employé au-delà de cinquante (50) kilomètres).....	190
	Lettre d'entente no 4 (classement de certains employés).....	191
	Lettre d'entente no 5 (normes de transfert et d'intégration).....	192
	Lettre d'entente no 6 (droits parentaux).....	193

AMENDEMENTS:

- \* (1) Amendement du 1988-08-17

- CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION, DEFINITIONS, RESPECT DES DROITS ET LIBERTES DE LA PERSONNE, HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCES A L'EGALITE
- 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 DEFINITIONS
- Dans la convention, les expressions et termes suivants signifient, à moins que le contexte ne s'y oppose:
- 1-2.01 ANCIENNETE
- Ancienneté telle que déterminée à l'article 8-1.00.
- 1-2.02 ANNEE FINANCIERE
- Période s'étendant du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante.
- 1-2.03 BUREAU NATIONAL DE PLACEMENT
- Bureau formé de la Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec et du ministère de l'Education.
- 1-2.04 BUREAU REGIONAL DE PLACEMENT
- Bureau formé par l'ensemble des commissions de chacune des régions scolaires. Le Ministère participe de plein droit aux activités de ce bureau.
- 1-2.05 CLASSE D'EMPLOIS
- L'une ou l'autre des classes d'emplois dont les titres apparaissent aux échelles de traitement à l'annexe "A" de la convention et celles qui pourraient éventuellement être créées, conformément à la clause 6-1.13.
- 1-2.06 COMMISSION
- La commission à qui s'applique la convention.
- 1-2.07 CONVENTION
- La présente convention.



1-2.08 EMPLOYE

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

1-2.09 EMPLOYE A L'ESSAI

L'employé qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19 pour devenir employé régulier.

1-2.10 EMPLOYE REGULIER

- A) L'employé ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.19;
- B) L'employé qui, au service de la commission ou de la ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut d'employé régulier.

1-2.11 EMPLOYE PERMANENT

L'employé régulier ayant acquis sa permanence.

1-2.12 EMPLOYE TEMPORAIRE

- A) L'employé embauché comme tel pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas quatre (4) mois, à moins d'entente écrite avec le syndicat.
- B) L'employé embauché comme tel, pour remplacer un employé absent pendant la durée de cette absence.

1-2.13 FEDERATION

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

1-2.14 GRIEF

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

1-2.15 MESENTENTE

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.

1-2.16 MINISTERE

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

1-2.17 MUTATION

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

1-2.18 PARTIES NEGOCIANTES A L'ECHELLE NATIONALE

- A) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles catholiques et les corporations de syndicats d'école pour catholiques (C.P.N.C.C.)
- B) Partie syndicale: Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec (F.E.M.S.Q.)

1-2.19 PERIODE D'ESSAI

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

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

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

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

1-2.20 PERMANENCE

Statut acquis par l'employé régulier qui a terminé au moins deux (2) années complètes de service actif à la commission dans un poste à temps plein.

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

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 l'employé 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 1-2.29.

1-2.20 (SUITE)

Par exception à la règle d'acquisition de la permanence, l'employé 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.

1-2.21 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 toute modification ou nouvelle classe d'emplois qui ont ou pourront être ajoutées pendant la durée de la convention.

1-2.22 POSTE

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

1-2.23 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.

1-2.24 PROMOTION

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

1-2.25 REGIONS SCOLAIRES

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

1-2.26 RETROGRADATION

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

1-2.27      **SECTEUR DE L'EDUCATION**

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

1-2.28      **SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC**

L'ensemble des commissions scolaires, collèges, établissements et organismes gouvernementaux tel que défini à 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., chap. F-3.1).

1-2.29      **SERVICE ACTIF**

Période de temps pendant laquelle l'employé 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.

1-2.30      **SYNDICAT**

Le syndicat à qui s'applique la convention.

1-2.31      **TRAITEMENT**

Le montant versé à un employé conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire sauf ceux prévus aux clauses 6-2.13, 6-2.15 et 7-3.18.

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

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

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

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

- 1-3.03      Aucun représentant syndical ou délégué syndical ne peut être lésé dans les droits que lui confère la convention, ni subir de harcèlement, de menaces, d'intimidation, ni faire l'objet de discrimination prohibée par la loi, du seul fait de l'accomplissement de ses fonctions.
- 1-4.00      HARCELEMENT SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL
- 1-4.01      Le harcèlement sexuel en milieu de travail consiste en des avances sexuelles auxquelles n'a pas consenti l'employé sollicité et qui compromettent l'exercice d'un droit qui lui est reconnu par la convention.
- 1-4.02      La commission et le syndicat s'engagent à favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et prennent les moyens raisonnables à cet effet.
- 1-4.03      L'employé sollicité s'adresse à un représentant autorisé de la commission afin de faire cesser tout harcèlement sexuel dont il prétend être l'objet; lors de toute rencontre avec l'employeur dans le cadre de la présente clause, un représentant syndical peut accompagner l'employé, si ce dernier le désire.
- 1-4.04      A défaut d'une solution jugée satisfaisante et si l'employé désire poursuivre sa démarche, la commission et le syndicat forment un comité ad hoc composé d'un membre désigné par chaque partie.
- 1-4.05      Ce comité a pour mandat de faire enquête sur une plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail qui lui est acheminée et de recommander à la commission, le cas échéant, les mesures qu'il juge appropriées.
- Le comité remet son rapport dans les trente (30) jours qui suivent la date de sa formation.
- 1-4.06      Le nom des personnes impliquées ainsi que les circonstances entourant la plainte de harcèlement sexuel en milieu de travail doivent être traités de façon confidentielle, sous réserve de la preuve requise lors d'un arbitrage, le cas échéant.
- 1-4.07      A défaut par la commission d'adopter une solution jugée satisfaisante suite au rapport du comité, l'employé concerné ou le syndicat, avec l'accord de cet employé, peut soumettre un grief; dans ce cas, le délai de soumission de grief court à compter de la date de remise du rapport prévu à la clause 1-4.05 ou de la date où ce rapport aurait dû être remis.
- Le grief est soumis directement à l'arbitrage.
- 1-4.08      L'arbitre doit procéder de façon à sauvegarder la dignité et la réputation de toute personne concernée par le grief.

- 1-4.09 Les dispositions des articles 9-1.00 et 9-2.00 s'appliquent à tout grief soumis dans le cadre du présent article dans la mesure où elles sont compatibles.
- 1-5.00 ACCES A L'EGALITE
- 1-5.01 La commission qui décide d'implanter un programme d'accès à l'égalité en vertu de toute loi ou tout règlement qui lui sont applicables, consulte le syndicat au comité des relations du travail; le syndicat peut alors faire toute recommandation appropriée à la commission.
- 1-5.02 Lors de la consultation du syndicat au comité des relations du travail, les représentants syndicaux peuvent être assistés d'un conseiller syndical; dans ce cas, le syndicat informe la commission de la présence du conseiller syndical, et ce, dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.
- 1-5.03 La commission est responsable de l'application des programmes d'accès à l'égalité et informe le comité des relations du travail de leur évolution.
- 1-5.04 Le syndicat peut recommander à la commission l'implantation d'un programme d'accès à l'égalité.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

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

A) POUR L'EMPLOYE A L'ESSAI

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

B) POUR L'EMPLOYE TEMPORAIRE

a) L'employé temporaire ne bénéficie des avantages de la convention que relativement aux clauses ou aux 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,
  - 1-2.12, 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16,
  - 1-2.18, 1-2.21, 1-2.22, 1-2.25, 1-2.27,
  - 1-2.28, 1-2.30, 1-2.31
- 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
- 5-2.00 Jours chômés et payés  
(à la condition qu'il ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce, avant l'occurrence du jour chômé et payé)
- 5-8.00 Responsabilité civile
- 6-1.00 Règles de classement
- 6-2.00 Détermination de l'échelon
- 6-3.00 Taux et échelles de traitement
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-6.00 Primes
- 6-8.00 Location et prêt de salles ou de locaux
- 6-9.00 Versement de la paie
- 7-1.04J) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
- 8-2.00 Semaine et heures de travail
- 8-3.00 Temps supplémentaire
- 8-5.00 Santé et sécurité
- 8-6.00 Vêtements et uniformes
- 10-1.00 Education des adultes
- 11-2.00 Impression de la convention
- 11-3.00 Arrangements locaux

2-1.01 (SUITE)

a) (suite)

- 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 Echelles de traitement

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

- 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 6 de la convention)
- 5-6.00 Vacances
- 5-9.00 Accident du travail et maladie professionnelle (à l'exception des paragraphes C) et D) de la clause 5-9.03 et des clauses 5-9.11 à 5-9.21 inclusivement)

Annexe D Droits parentaux

- c) L'employé temporaire dont la période d'embauche excède la période définie au paragraphe A) de la clause 1-2.12 ou le cas échéant, excède la période convenue avec le syndicat dans le cadre de ce paragraphe A), obtient le statut d'employé régulier.
- d) Dans le cadre du paragraphe B) de la clause 1-2.12, l'employé temporaire est licencié lorsque l'employé remplacé réintègre son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.
- e) Lorsqu'un employé temporaire 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 l'obtention du poste, la période d'essai pour devenir employé régulier est réduite de moitié si le temps travaillé pendant la période de remplacement sur le poste équivaut à au moins cinquante (50) p. cent de telle période d'essai visée à la clause 1-2.19.
- f) L'employé temporaire a également droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, s'il se croit lésé dans les droits qui lui sont reconnus à la convention.

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

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



2-1.01 (SUITE)

D) POUR L'EMPLOYE TRAVAILLANT DANS LE CADRE D'UNE LOCATION OU D'UN PRET DE SALLES OU DE LOCAUX

L'employé ne bénéficie que de l'article 6-8.00 de la convention.

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

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

F) POUR LE SURVEILLANT D'ELEVES ET L'EMPLOYE DE CAFETERIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-2.00 de la convention.

G) POUR L'EMPLOYE TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

L'employé ne bénéficie que de l'article 10-3.00 de la convention.

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

L'utilisation des services d'une personne ne recevant aucun traitement de la commission ne peut avoir pour effet de causer la mise à pied, la mise en disponibilité, la réduction du traitement ou la réduction d'heures d'un employé régulier.

2-2.00 RECONNAISSANCE

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

2-2.02 La commission et le syndicat reconnaissent aux parties négociantes à l'échelle nationale le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la convention.

Dans le cas où des griefs de même nature sont logés 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. A défaut d'entente, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut demander, lors de la fixation au rôle d'arbitrage, qu'un de ces griefs soit entendu prioritairement à tout autre grief sauf ceux relatifs au congédiement.

2-2.02 (SUITE)

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 employé 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 de temps à autre pour discuter de toute question relative aux conditions de travail des employés et adopter les solutions appropriées. Toute solution acceptée par écrit par les parties négociantes à l'échelle nationale peut avoir pour effet de soustraire ou de modifier l'une ou l'autre des dispositions de la 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 la convention et le Code du travail.

CHAPITRE 3-0.00 PREROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRESENTATION SYNDICALE

Délégué syndical

3-1.01 Le syndicat peut nommer un (1) employé par établissement de travail comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à recevoir tout employé du même établissement, qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

3-1.02 A ces fins, la commission autorise, pour un motif d'absence valable, le délégué et l'employé 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) employés et 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).

Représentant syndical

3-1.04 Le syndicat peut désigner, parmi les employés, pour tous les employés membres du syndicat, un maximum de cinq (5) représentants syndicaux.

3-1.05 La fonction de représentant syndical consiste à:

- A) assister un employé après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
- B) représenter un employé lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03;
- C) représenter les employés au comité de relations du travail;
- D) représenter un employé lors de la rencontre prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe B) de la clause 5-3.32.

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, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Toutefois, un maximum de trois (3) représentants peuvent être libérés en même temps, sans perte de traitement ni remboursement, pour assister au comité de relations du travail prévu à l'article 4-1.00, au comité de perfectionnement prévu à la clause 5-7.04 et lors de la rencontre prévue au paragraphe A) de la clause 9-1.03.

- 3-1.06 Lors de l'incapacité d'agir du représentant syndical ou en son absence, un délégué 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 employé lors de la rencontre prévue à la clause 9-1.01. Cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.
- 3-1.07 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.
- 3-1.08 L'employé qui rencontre un représentant syndical tel que prévu aux clauses 3-1.05 et 9-1.01 est libéré sans perte de traitement ni remboursement.
- 3-2.00 REUNION DE COMITES CONJOINTS
- 3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la convention peut s'absenter de son travail afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le 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 afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties formant le 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 et de la durée prévue de la réunion.
- 3-2.05 Le comité, s'il le juge utile, peut entendre toute personne-ressource lors de ses réunions.
- 3-2.06 Le représentant du syndicat visé par les clauses 3-2.01 et 3-2.02, est libéré sans perte de traitement ni remboursement, et conserve tous les droits que lui confère la convention.
- 3-2.07 Le conseiller syndical peut participer aux comités conjoints prévus à la convention. Toutefois, la commission ou ses représentants doivent être avisés de la présence d'un tel conseiller dans un délai raisonnable avant la tenue de la rencontre.

3-3.00 LIBERATIONS SYNDICALES

Libérations pour fins de négociation à l'échelle nationale

3-3.01 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité six (6) mois avant la date prévue pour le début des négociations en vertu de la Loi. Les parties doivent se rencontrer dans les trente (30) jours suivant la formation du comité, le cas échéant, afin d'étudier et d'établir les modalités de libération, de traitement et de remboursement, s'il y a lieu, des mandataires syndicaux pour la préparation et la négociation de la prochaine convention collective.

Libérations à temps complet

3-3.02 Sur demande écrite du syndicat adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales, à temps complet pour une période ininterrompue variant de un (1) mois à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-3.03 L'employé ou le syndicat doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant son retour au travail. A son retour au travail, l'employé réintègre le poste qu'il détenait avant son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.04 Dans le cas où le poste que détenait l'employé libéré avant son départ est affecté par un mouvement de personnel, les dispositions de l'article 7-3.00 s'appliquent à l'employé libéré au moment où son poste est affecté.

Libérations pour fins d'activités syndicales

3-3.05 Sur demande écrite du syndicat, au moins quarante-huit (48) heures avant le début de l'absence, la commission libère un employé pour fins d'activités syndicales pour un maximum de trente-cinq (35) jours ouvrables par année financière; telle libération est prise par période minimale d'une demi-journée.

Dispositions diverses

3-3.06 Dans le cas d'absences autorisées en vertu du présent article, le traitement et les avantages sociaux des employés 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 employé libéré selon les dispositions de la clause 3-3.02.

3-3.07 Le remboursement prévu à la clause 3-3.06 est effectué dans les trente (30) jours de l'envoi au syndicat par la commission d'un état de compte trimestriel indiquant le nom des employés absents, la durée de leur absence et les sommes dues.

3-3.08 L'employé ainsi libéré conserve les droits et privilèges que lui confère la convention.

3-3.09 Le représentant du syndicat et le plaignant qui l'accompagne, sont libérés de leur travail pour les séances d'arbitrage. De même, les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré.

Dans ces cas, les employés concernés sont libérés, sans perte de traitement ni remboursement.

#### 3-4.00 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 employés.

3-4.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux un avis de convocation d'assemblée ou tout autre document de nature syndicale émanant du syndicat, pourvu qu'il soit signé par un représentant du syndicat et que copie conforme soit remise à la personne désignée par la commission.

3-4.03 Le syndicat peut distribuer tout document de nature syndicale à chacun des employés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps durant lequel chacun de ces employés dispense ses services.

Le syndicat peut déposer dans les casiers respectifs de chaque employé, s'il en est, tout document de nature syndicale.

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 d'employés visé, sauf entente écrite au contraire.

3-5.02 Après entente avec la commission ou son représentant désigné, un employé devant normalement travailler pendant la durée d'une assemblée de son syndicat, peut s'absenter de son travail pour y assister à la condition de reprendre les heures de travail équivalentes à la durée de son absence et ce, en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire. Tel employé n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

- 3-5.03 De plus, lorsque, à la demande de la commission ou de l'autorité compétente mandatée par elle ou avec sa permission expresse, une réunion syndicale impliquant des employés se tient pendant l'horaire de travail, ces employés peuvent assister à cette réunion sans perte de traitement ni remboursement pour la période de temps que dure la réunion.
- 3-5.04 Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres du syndicat. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris. Tel prêt de local ne peut entraîner le paiement d'aucune rémunération additionnelle ni de frais supplémentaires.
- 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 quarante-cinq (45) jours 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.
- 3-5.06 La commission et le syndicat peuvent conclure un arrangement local concernant le prêt et l'utilisation de l'équipement de bureau.
- 3-6.00 **RETENUE SYNDICALE**
- 3-6.01 La commission déduit sur chacune des paies de l'employé une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'un employé embauché après la date de la signature de la convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée, s'il y a lieu, dès la première période de paie.
- 3-6.02 Tout changement de la cotisation syndicale prend effet le plus tôt possible mais au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception par la commission d'une copie d'un règlement ou d'une résolution à cet effet.

- 3-6.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent, des droits d'entrée, s'il y a lieu, ainsi que la liste des noms des employés cotisés et du montant de la cotisation de chacun. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.
- Dans les soixante (60) jours de la fin de l'année fiscale, la commission fournit au syndicat le cumulatif des gains cotisables ainsi que le cumulatif de la cotisation perçue.
- 3-6.04 Le syndicat s'engage à prendre fait et cause et à indemniser la commission de toute réclamation qui pourrait être faite par un employé au sujet des sommes retenues sur son traitement, en vertu des dispositions du présent article.
- 3-7.00 REGIME SYNDICAL
- 3-7.01 Les employés 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 L'employé 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 l'employé 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 à l'employé embauché après la date de la signature de la convention une formule d'adhésion au syndicat conforme au régime syndical ci-haut prévu. L'employé 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 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des employés à qui s'applique la convention en indiquant pour chacun: le nom et le prénom, le statut (à l'essai, régulier, permanent, temporaire), le poste occupé, la classe d'emplois et le traitement, la date de naissance, l'adresse de domicile, 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. La commission continue de fournir la liste des employés par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date de la signature de la convention.



- 3-8.03 La commission fournit mensuellement au syndicat les renseignements suivants:
- A) le nom du nouvel employé, la date d'embauchage et les renseignements prévus à la clause 3-8.02;
  - B) le nom de l'employé qui a quitté l'emploi et la date du départ;
  - C) le nom de l'employé qui a changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
  - D) le changement d'adresse et de numéro de téléphone d'un employé, lorsque porté à sa connaissance;
  - E) la liste des employés temporaires qui ont travaillé durant le mois et la durée de l'emploi;
  - F) tout autre renseignement convenu entre la commission et le syndicat.
- 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 à un employé, à un groupe d'employés ou à l'ensemble des employés.
- 3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant un employé, un groupe d'employés ou l'ensemble des employés à qui s'applique la convention.
- 3-8.06 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 à l'employé concerné.
- 3-8.07 Le syndicat fournit à la commission, dans les quinze (15) jours de leur nomination, le nom de ses représentants, le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie, s'il y a lieu, ainsi que l'adresse pour toute correspondance officielle au syndicat et l'avis de tout changement.
- 3-8.08 La commission transmet au syndicat le nom de l'employé qui obtient un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé accordé en vertu de l'article 5-4.00 (à moins que l'employé ne s'y oppose) et indique la durée prévue du congé. Le syndicat est informé de toute prolongation.
- 3-8.09 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.

3-8.09

(SUITE)

Sur demande, la commission fournit au syndicat copie des procès-verbaux relatifs à l'intégration de commissions scolaires.

- CHAPITRE 4-0.00 COMITE DE RELATIONS DU TRAVAIL
- 4-1.00 COMITE 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, employés de la commission, et trois (3) représentants de la commission, étant précisé que les représentants syndicaux peuvent être d'autres employés que ceux mentionnés à la clause 3-1.04.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 4-1.04 Le comité peut soumettre des recommandations à la commission sur des sujets d'ordre professionnel et sur tout autre sujet qui lui est expressément référé en vertu des dispositions de la convention. Copie de telle recommandation est transmise au syndicat par la même occasion.
- 4-1.05 Tout problème concernant les conditions de travail visées par la convention peut être soumis au comité de relations du travail.
- 4-1.06 Le comité peut entendre toute personne-ressource relativement à des situations particulières qui lui sont soumises. Tout employé qui, à la demande du comité, agit ainsi à titre de personne-ressource pendant ses heures régulières de travail conserve son traitement.
- 4-1.07 A une réunion subséquente du comité de relations du travail, les représentants du syndicat peuvent obtenir des représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission sur une question préalablement abordée au comité de relations du travail et sur toute autre décision concernant ou ayant des effets sur les employés.

CHAPITRE 5-0.00 SECURITE SOCIALE

5-1.00 CONGES SPECIAUX

5-1.01 La commission accorde à chaque employé, 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 décès de l'ex-conjoint\*: le jour des funérailles, si des enfants sont issus de l'union et sont encore d'âge mineur et s'il assiste aux funérailles;
- G) le changement de domicile: la journée du déménagement; cependant, un employé n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- H) un maximum 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 employé à s'absenter de son travail, ou pour toute autre raison qui oblige l'employé à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

Si, dans les cas prévus aux paragraphes C) et D) précédents, il y a incinération, à une période postérieure aux funérailles, l'employé peut se prévaloir de l'option suivante:

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

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

---

\* Aux fins d'application du présent article, la définition du mot "conjoint" est celle du paragraphe A) de la clause 5-3.02.

- 5-1.02 L'employé n'a droit à un congé spécial, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphe C), D) et E) de la clause 5-1.01, que s'il assiste aux funérailles; si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du domicile de l'employé, celui-ci a droit à un (1) jour additionnel et à deux (2) jours additionnels si les funérailles ont lieu à plus de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres de son domicile.
- 5-1.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire, sur demande écrite, la preuve, dans la mesure du possible, ou l'attestation de ces faits.
- 5-1.04 L'employé, appelé comme témoin dans une cause où il n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, il doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'il reçoit à titre de juré ou témoin.
- 5-1.05 En outre, la commission, sur demande, permet à un employé de s'absenter, sans perte de traitement, durant le temps où:
- A) 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 employé de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article qu'elle juge valable.
- 5-1.07 Dans les soixante (60) 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 d'employés à la commission sont traités de façon équitable et comparable.
- Cette politique prévoit des modalités spécifiques de compensation pour l'employé tenu de se présenter au travail alors que le groupe d'employés auquel il appartient n'a pas à se présenter.
- 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 CHOMES ET PAYES

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

Ces jours sont les suivants:

Le 1er janvier

Le 2 janvier

Vendredi saint

Lundi de Pâques

Fête de Dollard ou fête de la Reine

Le 24 juin (Fête nationale des québécois)

Confédération

Fête du travail

Fête de l'Action de grâces

Le 24 décembre

Le 25 décembre

Le 26 décembre

Le 31 décembre

L'employé occupant un poste à temps partiel bénéficie de tels jours chômés et payés au prorata de sa semaine régulière de travail par rapport à la durée de la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00. La commission et le syndicat conviennent des modalités d'application du présent paragraphe.

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 1975-1976, 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 employés couverts par la présente convention et auxquels s'applique la clause 5-2.01, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour l'année en cause et celui prévu à la clause 5-2.01.

5-2.03 (SUITE)

La commission tente de s'entendre avec le syndicat relativement à la fixation de tels jours chômés et payés supplémentaires; à défaut d'entente, ces jours sont fixés par la commission avant le 1er juillet de chaque année. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire.

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

5-2.05 Si un jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, la commission tente de s'entendre avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés relativement à la fixation de ce jour, le jour ouvrable précédent ou suivant le congé; à défaut d'entente, ce jour chômé est fixé par la commission le jour précédent ou suivant le congé.

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

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

I DISPOSITIONS GENERALES

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

- A) tout employé qui occupe un poste à temps plein, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- B) tout employé qui occupe un poste à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, s'il est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission. Dans ce cas, la commission verse la moitié de la contribution payable pour un employé prévu au paragraphe A) ci-dessus, l'employé payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution;
- C) l'employé temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son dernier embauchage.

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

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 opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;

B) enfant à charge: un enfant de l'employé, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de l'employé pour son soutien et est âgé de moins de 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 d'une maladie, y compris un accident, à l'exclusion d'une absence prévue à l'article 5-9.00, sous réserve de la clause 5-9.08, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale ou d'une absence prévue à la clause 5-4.18, tel état d'incapacité rendant l'employé totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue qui lui est offert par l'employeur et qui comporte 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 l'employé n'établisse de façon satisfaisante qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

---

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

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



5-3.05 (SUITE)

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

- 5-3.06
- A) Les dispositions du régime d'assurance-vie prévues aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 demeurent en vigueur aux conditions y prévues jusqu'à la date de la signature de la convention.
  - B) Les dispositions du régime d'assurance-maladie prévues aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date prévue par le comité paritaire.
  - C) Les dispositions du régime d'assurance-salaire décrites à l'article 5-3.00 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'à la date de la signature de la convention.
  - D) Le nouveau régime d'assurance-vie entre en vigueur à compter de la date de la signature de la convention.
  - E) Le nouveau régime d'assurance-maladie entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.
  - F) Le nouveau régime d'assurance-salaire s'applique à compter de la date de la signature de la convention.

5-3.07 Toute autre modification au régime d'assurance-maladie ou aux régimes complémentaires entre en vigueur à la date prévue par le comité paritaire.

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

COMITE PARITAIRE

5-3.09 Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former avec diligence, si ce n'est déjà fait, un comité paritaire unique de six (6) personnes responsables de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes. Le comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

5-3.10 Le comité choisit hors de ses membres un président au plus tard dans les vingt (20) jours suivant sa formation, mais pas plus tard que quarante (40) jours après la date de la signature de la convention; à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en chef du tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

5-3.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président devant le tribunal d'arbitrage.

5-3.12 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires, et, sous réserve de la clause 5-3.14, le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participants. La commission facilite toutefois la mise en place et l'application de ces régimes comme prévu ci-après, notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. Le nombre de régimes complémentaires établi ne peut dépasser quatre (4). A moins d'en avoir été exempté en vertu de la clause 5-3.30, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

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

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

5-3.14 Les régimes complémentaires, qui peuvent être institués par un comité paritaire, peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

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

- A) le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de congés-maladie de l'employé, le cas échéant;
- B) la prestation de base ne peut dépasser quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement du début de l'invalidité, y compris les prestations que l'employé peut recevoir de toute autre source, notamment en vertu du Régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et du Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite aux avantages que l'employé peut recevoir de sources personnelles;
- C) les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

- 5-3.15 Le comité détermine les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, le cas échéant, prépare un cahier des charges et obtient un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec ou selon toute autre méthode qu'il détermine. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles donnant droit à un remboursement, en vertu du régime de base d'assurance-maladie.
- 5-3.16 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou un groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.
- Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.
- Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnels utiles et pertinents que peut lui demander une partie négociante à l'échelle nationale. Le comité fournit à chaque partie négociante à l'échelle nationale une copie des renseignements ainsi obtenus.
- 5-3.17 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.
- 5-3.18 Le bénéfice d'exonération doit être le même pour tous les régimes quant à sa date de début et il doit être total.
- 5-3.19 Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base d'assurance-maladie pour des retraités sans contribution de la commission et pourvu que:

5-3.19 (SUITE)

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

5-3.20

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

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

5-3.21

Le comité confie à la Fédération et au Ministère l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité.

La Fédération et le Ministère ont droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

5-3.22

Les dividendes ou ristournes payables, résultant de l'expérience favorable des régimes, constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires, y compris les honoraires du président du comité, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes, constituent une première charge sur ces fonds, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de la commission.

5-3.23

Le solde des fonds d'un régime est utilisé par le comité paritaire, soit pour accorder un congé de primes pour une période, soit pour faire face à des augmentations de taux de primes, soit pour améliorer les régimes déjà existants.

5-3.23 (SUITE)

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

5-3.24

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

II REGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-3.25

Tout employé bénéficie, sans contribution de sa part, d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$). Ce montant est réduit de cinquante (50) p. cent pour les employés visés au paragraphe B) de la clause 5-3.01.

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

III REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.26

Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que l'employé assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.27

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

- A) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 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 de base.

Telle contribution de la commission s'applique à compter du 1er janvier 1987.

5-3.28 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de vingt et un dollars et soixante (21.60 \$) et de cinquante-quatre dollars (54 \$) sont diminués des deux tiers (2/3) des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être tenue de verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

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

5-3.29 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

- 5-3.30
- A) La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un employé peut, moyennant un préavis écrit à la commission précisant le nom de l'assureur, refuser ou cesser d'y participer, à la condition d'établir que lui-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02. En aucun cas, les dispositions de la présente clause ne peuvent obliger un employé à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires: il importe à l'employé de l'établir à la commission.
  - B) Malgré ce qui précède, la participation de l'employé dont la semaine régulière de travail est inférieure à vingt-cinq (25) p. cent de celle de l'employé à temps plein, n'est pas obligatoire.
  - C) L'employé en congé sans traitement qui désire continuer de participer à ce régime, doit en faire la demande par écrit et payer l'entier des primes exigibles y compris la quote-part de la commission ainsi que la taxation sur le montant, le cas échéant.

5-3.31 Un employé qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- A) il doit établir à la satisfaction de l'assureur:
  - a) qu'antérieurement, il était assuré à titre de personne à charge au sens de la clause 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
  - b) qu'il est devenu impossible de continuer à être ainsi assuré;
  - c) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

5-3.31 (SUITE)

- B) subordonnement au paragraphe A) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- C) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation, de conversion ou autrement.

IV ASSURANCE-SALAIRE

5-3.32

- A) Subordonnement aux dispositions des présentes et sous réserve de l'article 5-9.00, un employé a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:
  - a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - b) à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe a) précédent, le cas échéant mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines à compter du début de la période d'invalidité: au paiement d'une prestation équivalente à quatre-vingt-cinq (85) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail;
  - 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 équivalente à soixante-six et deux tiers (66 2/3) p. cent du traitement qu'il recevrait s'il était au travail.

Pour l'employé occupant un poste à temps partiel, le délai de carence se calcule en ne tenant compte que de ses jours ouvrables, sans excéder sa semaine régulière de travail et sans avoir toutefois pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestation; le traitement de tel employé occupant un poste à temps partiel, aux fins de l'établissement de la prestation, est calculé au prorata des 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.

- B) Pendant une période d'invalidité, la commission peut autoriser un employé régulier occupant un poste à temps plein absent depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. Dans ce cas:

5-3.32 (SUITE)

- a) la commission et l'employé, accompagné de son délégué ou représentant syndical, s'il le désire, fixent la période du retour progressif sans qu'elle n'excède douze (12) semaines consécutives et déterminent le temps travaillé;
- b) pendant la période du retour progressif l'employé est réputé poursuivre sa période d'invalidité et ce, même pendant qu'il fournit une prestation de travail;
- c) pendant qu'il est au travail, l'employé doit être en mesure d'effectuer toutes et chacune de ses tâches et fonctions habituelles;
- d) l'employé doit fournir une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'il peut effectuer pareil retour progressif;
- e) la période du retour progressif doit être immédiatement suivie d'un retour au travail à temps plein;
- f) à l'expiration de la période initialement fixée pour le retour progressif, si l'employé est incapable d'effectuer un retour au travail à temps plein, la commission et l'employé peuvent convenir d'une autre période de retour progressif en respectant les autres conditions prévues à la présente clause; à défaut d'entente, l'employé reprend définitivement son travail à temps plein ou poursuit sa période d'invalidité;
- g) les dispositions qui précèdent n'ont pas pour effet de prolonger la période maximum de cent quatre (104) semaines de prestations.

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

5-3.33

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, l'employé invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficiaire des régimes d'assurance.

Toutefois, il doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au 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 (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.



5-3.33 (SUITE)

La commission ne peut congédier un employé pour la seule et unique raison de son incapacité physique ou mentale tant que ce dernier peut bénéficier de prestations par application de la clause 5-3.32 ou de l'article 5-9.00. Toutefois, le fait pour un employé de ne pas se prévaloir de la clause 5-3.45 ne peut empêcher la commission de congédier tel employé.

5-3.34

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

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

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

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

Tout employé bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale, à l'exception de la loi de l'assurance-chômage, doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-3.32, 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 des prestations ou le droit aux prestations cesse au plus tard à la date du début de la retraite de l'employé. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.
- 5-3.36 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une période d'invalidité ayant commencé auparavant et pour laquelle un certificat médical est remis à la commission.
- 5-3.37 Le versement des prestations payables, tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire, est effectué directement par la commission mais subordonné à la présentation par l'employé des pièces justificatives exigibles en vertu de la clause 5-3.38.
- 5-3.38 La commission peut exiger de la part de l'employé absent, pour cause d'invalidité, une attestation écrite pour les absences de moins de quatre (4) jours ou un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Cependant, ce certificat est aux frais de la commission si l'employé est absent durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner l'employé relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.
- A son retour au travail, la commission peut exiger d'un employé qu'il soit soumis à un examen médical dans le but d'établir s'il est suffisamment rétabli pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de l'employé lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission. En cas de désaccord entre le médecin de l'employé et celui de la commission, la commission et le syndicat s'entendent sur le choix d'un troisième médecin dont la décision est sans appel.
- La commission ou l'autorité désignée par elle doit traiter les certificats médicaux ou les résultats d'examens médicaux de façon confidentielle.
- 5-3.39 S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, l'employé peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue au chapitre 9-0.00.
- 5-3.40 Le 1er juillet de chaque année à compter du 1er juillet 1986, la commission crédite à tout employé couvert par le présent article, sept (7) jours ouvrables de congés-maladie, sauf pour la première année de service de l'employé pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'un employé relocalisé en vertu de l'article 7-3.00 ou du paragraphe I) de la clause 7-1.04.

5-3.40 (SUITE)

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

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

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

5-3.41

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

Néanmoins, si un employé a utilisé, conformément à la 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.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le nombre de jours crédités en vertu de la clause 5-3.40 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.42

Dans le cas d'un employé occupant un poste à temps partiel, la valeur de chaque jour crédité est réduite au prorata de ses heures régulières travaillées par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

5-3.43

- A) Les invalidités en cours de paiement au 30 juin 1986 deviennent couvertes selon le régime d'assurance-salaire prévu au présent article.
- B) La date effective du début d'une période d'invalidité n'est pas modifiée par l'entrée en vigueur du nouveau régime à moins que l'employé ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04.
- C) L'employé invalide n'ayant droit à aucune prestation à la date d'entrée en vigueur de l'entente est couvert par le nouveau régime dès son retour au travail lorsqu'il débute une nouvelle période d'invalidité.

5-3.44

- A) L'employé 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 un tel régime, 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 1er juillet 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) L'employé 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 aux dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 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) L'employé qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1979 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1979, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1979-1982 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 1979.

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

5-3.44 (SUITE)

- D) L'employé 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, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1975-1979 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 30 juin 1976 et porte intérêt au taux de cinq (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) L'employé 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, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 1er juillet 1973.

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

5-3.45

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

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

5-3.45 (SUITE)

L'employé peut également utiliser ses jours de congés-maladie non monnayables à son crédit, à raison de un (1) jour par jour pour prolonger son congé pour invalidité après expiration des bénéfices prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe A) de la clause 5-3.32. De plus, tels jours peuvent également être utilisés pour un congé prévu à l'article 5-4.00.

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

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit de l'employé au 30 juin 1973, au 30 juin 1976, au 30 juin 1979, au 30 juin 1983 ou au 30 juin 1986 selon le cas, sont réputés utilisés à cette date, lorsque utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.46 Les jours de congés-maladie au crédit d'un employé demeurent à son crédit et les jours utilisés sont soustraits du total accumulé. L'utilisation des jours de congés-maladie se fait dans l'ordre suivant:

- A) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.40 de la convention;
- B) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de l'employé;
- C) après épuisement des jours mentionnés aux deux paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de l'employé.

5-3.47 Tout employé bénéficiant du premier paragraphe de la clause 5-3.40 peut utiliser subordonnement aux dispositions du paragraphe qui suit jusqu'à deux (2) jours par année financière pour raisons 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 premier paragraphe de la clause 5-3.40 et, après épuisement de tels jours, ils sont déduits des autres jours monnayables au crédit de l'employé.

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

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

V DISPOSITIONS DIVERSES

5-3.49 Aux fins d'application du présent article, la commission est autorisée à percevoir par retenue sur la paie, toute contribution d'un employé aux divers régimes d'assurance.

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 employé du secteur public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à l'employée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Emploi et Immigration Canada (E.I.C.) en vertu de la loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de l'employée excède une fois et demie le maximum assurable.

5-4.04 A moins de stipulation expresse à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à l'employé un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

SECTION II CONGE DE MATERNITE

5-4.05 L'employée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.07, doivent être consécutives.

L'employée 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.

L'employée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

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

5-4.07

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

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

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

5-4.08

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

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

5-4.09

#### Cas admissibles à l'assurance-chômage

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

- 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\*\*\*;

---

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

\*\* 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que l'employée 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 l'employée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.



5-4.09 (SUITE)

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

Cependant, lorsque l'employée 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, l'employée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C.

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

C) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au paragraphe B) 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 l'employée 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 l'employée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la commission effectue cette compensation si l'employée 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 l'employée démontre à la commission qu'une partie seulement du traitement versé par cet autre employeur est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

5-4.09 (SUITE)

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

Le total des montants reçus par l'employée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-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

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

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

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 l'employée 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.

---

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

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 l'employée est rémunérée.
- B) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la commission dans les deux (2) semaines du début du congé; à moins que le régime de versement de la paie des employés applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de l'employée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par la commission d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par E.I.C. à la commission au moyen d'un relevé mécanographique.
- C) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Santé et services sociaux) ainsi que des organismes suivants:
- la Commission des droits de la personne;
  - la Commission des services juridiques;
  - les Conseils de la santé et des services sociaux;
  - l'Office de la construction du Québec;
  - les Corporations d'aide juridique;
  - l'Office franco-québécois pour la jeunesse;
  - la Régie des installations olympiques;
  - la Société des loteries et courses du Québec;
  - Les Commissions de formation professionnelle;
  - 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 l'employée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

- D) Le traitement hebdomadaire de base de l'employée occupant un poste à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, l'employée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son traitement régulier, il est entendu 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 vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de l'employée occupant un poste à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de traitement, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle applicable.

Les dispositions du présent paragraphe constituent une ou des stipulations expresses visées à la clause 5-4.04.

5-4.12 Le montant de l'allocation de congé de maternité\* versé par le gouvernement 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 prolongations prévues à la clause 5-4.14, l'employée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à la condition qu'elle verse sa quote-part et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- accumulation de vacances ou paiement de ce qui en tient lieu;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention comme si elle était au travail.

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

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

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

---

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

5-4.14 (SUITE)

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

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

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

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

L'employée 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, l'employée est présumée avoir démissionné si elle ne se présente pas au travail.

5-4.17 Au retour du congé de maternité, l'employée réintègre son poste ou le cas échéant, un poste obtenu en vertu de la clause 5-4.13. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de déplacement conformément à l'article 7-3.00, l'employée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, l'employée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, l'employée bénéficie des dispositions de la convention alors applicables, le cas échéant.

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

5-4.18 A) Affectation provisoire et congé spécial

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

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

5-4.18

(SUITE)

c) elle travaille régulièrement sur un écran cathodique.

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

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

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

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, l'employée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., 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 l'employée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la Commission de la santé et de la sécurité du travail verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

L'employée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. La commission doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de l'employée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, la commission l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

#### B) Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée 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 les cas de visites mentionnées au sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, l'employée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, l'employée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.17 de la section II. L'employée visée au paragraphe B) de la clause 5-4.18 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire.

Toutefois, dans le cas du sous-paragraphe c) du paragraphe B) de la clause 5-4.18, l'employée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au premier paragraphe de la présente clause.

#### SECTION IV AUTRES CONGES PARENTAUX

##### CONGE DE PATERNITE

5-4.20 L'employé dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

Au retour du congé de paternité, l'employé réintègre son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, l'employé a droit aux avantages dont il aurait bénéficié s'il avait alors été au travail.

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

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

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

5-4.21 (SUITE)

Pour chaque semaine de ce congé, l'employé reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de versement de la paie applicable est à la semaine. Si la prime de disparités régionales lui est applicable en vertu de la convention, il reçoit également cette prime durant son congé pour adoption.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de l'employé qui occupe un poste à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe D) de la clause 5-4.11.

- B) L'employé bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans traitement d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant.

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

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

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

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

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

5-4.22

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

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

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



- 5-4.23 L'employé qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines, a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.
- 5-4.24 Toutefois, les dispositions prévues aux clauses 5-4.21 à 5-4.23 ne s'appliquent pas à l'employé qui adopte l'enfant de son conjoint.

**CONGE SANS TRAITEMENT A TEMPS PLEIN OU A TEMPS PARTIEL POUR MATERNITE, PATERNITE OU ADOPTION**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5-4.27 L'employé peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement à temps plein ou 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 L'employé à qui la commission a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par la clause 5-4.25 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration de ce congé. A défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.

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

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

#### 5-4.30 CONGES POUR RESPONSABILITES PARENTALES

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

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

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

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

SECTION V DISPOSITIONS DIVERSES

- 5-4.31 L'employée 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 l'employée, 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.
- 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 employée en période d'essai s'est prévalué d'un congé de maternité ou d'un congé sans traitement à temps plein ou 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 à temps plein ou à temps partiel.
- 5-5.00 PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES
- 5-5.01 La commission reconnaît à l'employé l'exercice des mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyens.
- 5-5.02 L'employé régulier, qui se porte candidat à une élection municipale, scolaire, provinciale ou fédérale, obtient sur demande un congé sans traitement pouvant s'étendre pendant la période allant de la déclaration des élections à la dixième (10e) journée qui suit le jour des élections.
- 5-5.03 L'employé régulier, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considéré comme ayant démissionné.
- 5-5.04 L'employé régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier, d'un centre local de services communautaires, ou d'un centre de réadaptation, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction, avec l'autorisation de la commission et selon les modalités qu'elle prévoit.
- 5-5.05 L'employé régulier, élu à une élection provinciale ou fédérale, demeure en congé sans traitement pour la durée de son mandat.

- 5-5.06 Dans les vingt et un (21) jours de la fin de son mandat, l'employé signifie à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, il est considéré comme ayant démissionné.
- A son retour, il réintègre son poste, si celui-ci est disponible, le tout sous réserve de l'article 7-3.00.
- 5-6.00 **VACANCES**
- 5-6.01 Au cours de chaque année financière, un employé a droit, suivant la durée de son service actif de l'année financière précédente, à des vacances annuelles dont la durée est déterminée aux clauses 5-6.11 et 5-6.12.
- 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 de l'employé.
- 5-6.03 La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, d'un congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois, ni 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; aux seules fins du calcul de vacances, un maximum de deux cent quarante-deux (242) jours d'absence pour motif d'invalidité, pendant une année financière, constitue du service actif.
- 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 de tels deux cent quarante-deux (242) jours ne constitue pas du service actif.
- Malgré les dispositions contenues au premier et au deuxième paragraphes 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 nouvel employé ainsi que pour celui qui quitte son emploi de façon définitive, le mois d'embauchage et le mois de départ comptent pour un mois complet de service actif, à la condition 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 pour prolonger cette période, au cours de laquelle l'employé doit prendre toutes les vacances auxquelles il a droit ou une partie équivalente à la période de cessation; l'employé, qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés au cours de la cessation, prend l'excédent de ses jours selon les modalités prévues ci-après.
  - B) Les employés 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 employés du même bureau, service ou école, s'il y a lieu.
  - C) Dans tous les cas, le choix de vacances des employés est soumis à l'approbation de la commission qui tient compte des exigences du bureau, service ou école en cause; la commission rend sa décision dans les trente (30) jours de la date mentionnée au paragraphe B) précédent et, si le choix de l'employé est refusé il doit procéder à un nouveau choix.
  - D) Lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de l'employé, si les exigences du bureau, service ou école le permettent et si la période de vacances des autres employés n'en est pas modifiée.
- 5-6.06 L'employé doit normalement 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 subordonnément à l'approbation de la commission, celle-ci tenant compte des exigences du bureau, service ou école en cause.
- 5-6.07 Sous réserve de ce qui précède, un employé mis à pied temporairement conformément à l'article 7-2.00, ne peut être tenu de prendre ses vacances durant sa période de mise à pied temporaire.
- 5-6.08 Si un jour chômé et payé coïncide avec la période de vacances d'un employé, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.
- 5-6.09 L'employé en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il peut toucher ce traitement, avant son départ, pour la durée correspondant à sa période de vacances.

5-6.10 En cas de cessation définitive d'emploi, l'employé a droit, conformément aux dispositions du présent article, à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.11 Sous réserve de la clause 5-6.10, l'employé 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.

5-6.12 Sous réserve de la clause 5-6.03, l'employé 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

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

- 5-6.13 Toutefois, tous les employés à l'emploi de la commission à la date de la signature de l'entente provinciale signée le 8 septembre 1976 bénéficiant déjà d'un nombre de jours de vacances supérieur à celui prévu aux clauses 5-6.11 et 5-6.12 de la convention, conservent ce nombre de jours prévu à un tel régime pour la durée de la convention.
- 5-6.14 L'employé absent du travail, par suite de maladie 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.
- 5-6.15 Lorsqu'un employé quitte la commission à la date de sa retraite, il a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.
- 5-7.00 PERFECTIONNEMENT
- 5-7.01 La commission et le syndicat reconnaissent l'importance d'assurer le perfectionnement professionnel des employés.
- 5-7.02 Le perfectionnement est du ressort de la commission et les programmes de perfectionnement sont conçus et élaborés par la commission en fonction de ses besoins et ceux des employés, en consultation avec le comité de perfectionnement.
- 5-7.03 Le perfectionnement signifie toute activité destinée à augmenter les connaissances, développer les habiletés et modifier les habitudes de travail d'un employé, pouvant ou non conduire à l'obtention d'un diplôme, le tout en vue d'améliorer le rendement de l'employé dans l'accomplissement de ses fonctions ou de le préparer à des fonctions qu'il pourrait être appelé à accomplir à la commission.
- En outre, sont considérés comme perfectionnement au sens du présent article, des cours ou études dispensés dans des institutions de formation, reconnues par le Ministère, à l'exception des cours d'éducation populaire.
- 5-7.04 Le comité de perfectionnement est formé de trois (3) représentants de la commission et de trois (3) représentants du syndicat. Il établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 5-7.05 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;



- 5-7.05 (SUITE)
- C) d'étudier les demandes de perfectionnement présentées par les employés ou exigées par la commission;
  - D) de faire toutes recommandations jugées opportunes à la commission.
- 5-7.06 Lorsque la commission demande à un employé de participer à des activités de perfectionnement, elle doit rembourser les frais selon les normes qu'elle établit, sur présentation d'une attestation à l'effet qu'il a participé aux activités. Dans le cas où l'employé reçoit, à cet effet, une allocation ou toute autre somme d'argent d'une autre source, il doit remettre à la commission tout montant ainsi reçu.
- 5-7.07 L'employé qui, à la demande de la commission, participe à des activités de perfectionnement pendant ses heures régulières de travail, est réputé être au travail pendant cette période.
- 5-7.08 Les cours dispensés par la commission, à l'exception des cours d'éducation populaire, sont gratuits pour les employés qui désirent les suivre et ce, aux conditions suivantes:
- A) ces cours procurent à ceux qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
  - B) les inscriptions venant du grand public ont priorité;
  - C) tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
  - D) ces cours sont suivis en dehors des heures de travail de l'employé.
- 5-7.09 Aux fins d'application du présent article, la commission consacre, pour chaque année financière de la convention, à compter du 1er juillet 1986, un montant égal à trente-six dollars (36\$) par employé régulier occupant un poste à temps plein ou l'équivalent, selon le nombre établi au début de chaque année financière.
- La commission décide de l'utilisation des sommes après consultation du comité de perfectionnement.
- Les montants non utilisés ou non engagés pendant une année sont ajoutés à ceux prévus pour l'année suivante.
- 5-7.10 Les montants relatifs à tout perfectionnement exigé par la commission suite à l'implantation d'un changement technologique ne sont pas puisés à même les sommes mentionnées à la clause précédente.

- 5-7.11 La commission peut, à la demande de l'employé et après consultation du comité de perfectionnement, autoriser tel employé à participer à des activités de perfectionnement prévues au présent article et, à ces fins, convenir avec le syndicat de modalités de libération, s'il y a lieu.
- 5-7.12 Malgré ce qui précède, la commission permet à un employé de compléter les activités de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.
- 5-8.00 **RESPONSABILITE CIVILE**
- 5-8.01 La commission s'engage à prendre fait et cause pour tout employé dont la responsabilité pourrait être engagée par suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé.
- 5-8.02 La commission convient d'indemniser l'employé de toute obligation qu'un jugement ou une déclaration de règlement hors cour impose à cet employé en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par l'employé dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant qu'employé, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel l'employé n'est pas déjà indemnisé d'une autre source, pourvu:
- A) que l'employé ait donné dès que raisonnablement possible, par écrit, à la commission, un avis circonstancié des faits concernant toute réclamation qui lui est faite;
  - B) qu'il n'ait admis aucune responsabilité 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 L'employé a droit d'adjoindre, à ses frais personnels, son propre procureur au procureur choisi par la commission.
- 5-8.04 Dès que la responsabilité civile de la commission est admise ou établie par un tribunal, elle indemnise l'employé pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de 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 l'employé 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 employé est appelé à prodiguer les premiers secours à un élève ou à un autre employé.

5-9.00 ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

5-9.01 Les dispositions suivantes concernent l'employé victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, couvert par la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chap. A-3.001).

L'employé victime d'un accident du travail survenu avant le 19 août 1985 et qui est toujours absent pour ce motif demeure couvert par la Loi sur les accidents du travail (L.R.Q., chap. A-3) ainsi que par les clauses 5-9.01 à 5-9.05 inclusivement des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985; en outre, cet employé bénéficie mutatis mutandis des clauses 5-9.11 à 5-9.20 inclusivement du présent article.

5-9.02 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

5-9.03 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 employé par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour lui une lésion professionnelle;
- B) consolidation: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé de l'employé victime de cette lésion n'est prévisible;
- C) emploi convenable: un poste approprié qui permet à un employé victime d'une lésion professionnelle d'utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, qui présente une possibilité raisonnable d'embauche et dont les conditions d'exercice ne comportent pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de l'employé, compte tenu de sa lésion;
- D) emploi équivalent: un poste qui possède des caractéristiques semblables à celles du poste qu'occupait l'employé au moment de sa lésion professionnelle relativement aux qualifications requises, au traitement, aux avantages sociaux, à la durée et aux conditions d'exercice;
- E) établissement de santé: établissement public au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. 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, le tout sous réserve de toute disposition contenue à la loi mentionnée au premier paragraphe de la clause 5-9.01;

5-9.03

(SUITE)

- 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., chap. A-29).

#### Dispositions diverses

5-9.04

L'employé doit aviser la commission le plus tôt possible des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle; il fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée, conforme à la Loi.

5-9.05

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

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

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

5-9.06

L'employé a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix.

#### Régimes collectifs

5-9.07

L'employé victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couvert par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-3.25 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.26.

Cet employé bénéficie alors de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE, RREGOP) 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 5-9.20.

5-9.08 Dans le cas où la date de consolidation de la lésion professionnelle est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de la période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32 s'applique, sous réserve du second paragraphe de la présente clause, si l'employé est toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins de l'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.32 et 5-3.45.

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

5-9.09 L'employé ne subit aucune réduction de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la Commission de la santé et de la sécurité du travail a versé l'indemnité de remplacement du revenu, et ce, jusqu'à la date de la consolidation de la lésion professionnelle et pour les absences prévues à la clause 5-9.21.

#### Traitement

5-9.10 Tant et aussi longtemps qu'un employé a droit à l'indemnité de remplacement du revenu mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, il a droit à son traitement, comme s'il était en fonction, sous réserve de ce qui suit:

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

L'employé doit signer les formules requises aux fins d'autoriser la Commission de la santé et de la sécurité du travail à rembourser à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu qui serait payable à l'employé par cette commission.

#### Droit de retour au travail

5-9.11 Lorsque l'employé est informé par son médecin de la date de consolidation de la lésion professionnelle dont il a été victime et du fait qu'il en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'il n'en garde aucune, il doit en informer sans délai la commission.

- 5-9.12 L'employé qui redevient capable d'exécuter les tâches que la commission lui assigne a le droit de réintégrer son poste; il avise la commission, par avis écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, sauf empêchement majeur, de la date de sa réintégration.
- 5-9.13 L'employé visé à la clause précédente qui ne peut réintégrer son poste, soit parce que celui-ci a été aboli ou qu'il en a été déplacé, par application de la convention, a droit de réintégrer un emploi équivalent, disponible et que la commission entend combler, dans la mesure où il a droit d'obtenir tel poste par application de l'article 7-3.00 de la convention.
- 5-9.14 L'employé qui, bien qu'incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion professionnelle, mais peut valablement utiliser sa capacité résiduelle et ses qualifications, a droit d'occuper, conformément à la clause 5-9.16, un emploi convenable disponible que la commission entend combler.
- 5-9.15 Les droits mentionnés aux clauses 5-9.12, 5-9.13 et 5-9.14 s'appliquent sous réserve de l'article 7-3.00.
- Lorsque la commission refuse à un employé l'exercice des droits mentionnés aux clauses 5-9.12, 5-9.13 et 5-9.14 pour le motif que cet employé aurait été déplacé, mis en disponibilité, mis à pied, licencié, congédié ou qu'il aurait autrement perdu son emploi s'il avait été au travail, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent comme si cet employé avait été au travail lors de ces événements; de même l'exercice de ces droits ne peut avoir pour effet d'annuler ou de surseoir à toute suspension imposée en vertu de l'article 8-4.00 de la convention.
- 5-9.16 L'exercice du droit mentionné aux clauses 5-9.13 et 5-9.14 est subordonné aux modalités et conditions suivantes:
- A) le poste à combler doit l'être conformément à la clause 7-1.04 de la convention, sous réserve de toutes dispositions contenues à la présente clause;
  - B) l'employé soumet sa candidature par écrit;
  - C) lors de toute étape prévue à la clause 7-1.04, l'employé obtient le poste s'il possède plus d'ancienneté que les autres employés ou personnes concernées;
  - D) l'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission;
  - E) l'accès à ce poste par l'employé ne peut constituer une promotion, sauf à l'étape C) de la clause 7-1.04;
  - F) le droit de l'employé ne peut s'exercer qu'au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou dans l'année suivant la date de la consolidation selon l'échéance la plus éloignée.

5-9.16 (SUITE)

Toutefois, la commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités d'exercice du droit mentionné aux clauses 5-9.13 et 5-9.14, 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.

5-9.17 L'employé qui obtient un poste visé dans le cadre de la clause 5-9.16 bénéficie d'une période d'adaptation de trois (3) mois au terme de laquelle il devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit:

lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'il ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit l'employé qui ne peut alors conserver le poste obtenu et qui redevient éligible à un poste conformément aux clauses 5-9.13 et 5-9.14; copie de l'avis est également transmise au syndicat.

5-9.18 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 5-9.13 conserve le traitement qu'il détenait avant d'être victime de la lésion professionnelle.

5-9.19 L'employé qui obtient un poste visé à la clause 5-9.14 bénéficie du traitement afférent à son nouveau poste, et ce, malgré toute disposition contraire.

5-9.20 La commission peut assigner temporairement un travail à l'employé pouvant l'exécuter, 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.

5-9.21 Lorsqu'un employé victime d'une lésion professionnelle est de retour au travail, la commission lui verse son traitement pour chaque jour ou partie de jour où cet employé doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relatifs à la lésion professionnelle ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation.

5-10.00 CONGE SANS TRAITEMENT

5-10.01 La commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être prolongé pour une durée n'excédant pas douze (12) mois.

Le congé mentionné au paragraphe précédent, peut être à temps plein ou à temps partiel.

5-10.01 (SUITE)

Lorsque le congé sans traitement est à temps partiel, l'employé concerné ne bénéficie des avantages de la convention qui lui sont applicables qu'au prorata de ses journées de travail par rapport à la semaine régulière de travail prévue à l'article 8-2.00.

5-10.02 La commission accorde à un employé un congé sans traitement si cela a pour effet de permettre l'utilisation d'un employé ou d'une personne en disponibilité à son emploi pour occuper le poste de l'employé visé, à la condition que ce congé soit d'au moins un (1) mois et n'excède pas douze (12) mois; ce congé peut être renouvelé.

5-10.03 La commission et le syndicat peuvent convenir de la possibilité d'accorder un congé pour études, à temps plein ou à temps partiel, à un employé permanent.

5-10.04 Sous réserve des besoins de l'école ou du service, la commission accorde à un employé régulier un congé sans traitement à temps plein ou à temps partiel d'une durée minimale de un (1) mois, sans excéder douze (12) mois consécutifs. L'employé régulier peut bénéficier d'un tel congé à chaque fois qu'il a accumulé au moins sept (7) ans d'ancienneté.

5-10.05 La demande d'obtention ou de prolongation de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs; la demande d'un congé sans traitement faite en vertu de la clause 5-10.04 doit être faite au moins trente (30) jours avant le début dudit congé.

Lors d'un congé sans traitement à temps partiel, la commission peut refuser la demande de congé s'il n'y a pas entente sur l'aménagement de ce congé.

5-10.06 Durant son absence, l'employé conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'il détenait au moment de son départ, le tout sous réserve de l'article 8-1.00. Il peut participer aux régimes d'assurances prévus à l'article 5-3.00 et aux régimes complémentaires, selon les dispositions prévues au paragraphe C) de la clause 5-3.30.

5-10.07 L'employé peut mettre fin à son congé sans traitement avant la date prévue, pour un motif raisonnable, sur avis écrit transmis au moins trente (30) jours avant son retour.

Malgré ce qui précède, le préavis est de quatre-vingt-dix (90) jours dans le cas d'un congé accordé en vertu de la clause 5-10.04.

5-10.08 A son retour, l'employé réintègre le poste qu'il détenait à son départ, sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.



- 5-10.09 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, l'employé rembourse à la commission toute somme qu'elle a déboursée pour et en son nom.
- 5-10.10 L'employé qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles il l'a obtenu, est considéré comme ayant démissionné à compter du début de son congé.
- 5-11.00 **REGIME DE CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE**
- 5.11.01 Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à un employé d'étaler son traitement sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement; un tel régime ne peut s'appliquer qu'en conformité avec la loi ou les règlements.
- 5-11.02 Aux fins du présent article le mot "contrat" signifie le contrat mentionné à l'annexe "C" de la convention.
- 5-11.03 Seul l'employé régulier est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- N'est pas admissible au régime l'employé en assurance-salaire ou en congé sans traitement au moment de l'entrée en vigueur du contrat. Par la suite, les dispositions prévues au contrat pour telles situations s'appliquent.
- 5-11.04 Suite à une demande écrite de l'employé, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé.
- 5-11.05 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%

- 5-11.06 L'employé doit revenir au travail, après son congé, pour une période au moins égale à celle de son congé. Ce retour peut s'effectuer pendant la durée du contrat ou à la fin de celui-ci, selon la date du congé.

5-11.07 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à l'employé à compter de la date de sa retraite.

5-11.08 La commission et l'employé signent, le cas échéant, le contrat prévoyant les termes et modalités relatifs au congé.

CHAPITRE 6-0.00 REMUNERATION

6-1.00 REGLES DE CLASSEMENT

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

- 6-1.01 Dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention, la commission confirme à tout employé en poste à la date de la signature de la convention, le classement qu'il détenait au 1er janvier 1986.

Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe "A" de la convention.

**Détermination de la classe d'emplois en cours de convention**

- 6-1.02 Dès son embauchage, l'employé 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 de l'employé de façon principale et habituelle.

- 6-1.04 Lors de son embauchage, l'employé est informé par écrit de son statut (à l'essai, régulier, temporaire), de sa classe d'emploi, 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 de toute modification de ses fonctions.

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

**Modification dans les fonctions**

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

6-1.07 (SUITE)

En cas d'arbitrage, la décision qui s'ensuit, ne peut avoir aucun effet rétroactif antérieur au début de la période de trente (30) jours précédant le 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 tel grief déposé en vertu des clauses 6-1.06 et 6-1.07, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de l'employé et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emplois dont l'employé a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.

L'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre d'une part les attributions caractéristiques de l'employé et d'autre part, celles prévues au plan de classification. Les modalités de détermination de cette compensation monétaire sont celles prévues 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 servant à déterminer la compensation aux fins de l'application des clauses 6-1.06 et 6-1.07;
- 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 aux emplois comparables à celui de l'employé 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 sentence arbitrale, en vertu des clauses 6-1.08 ou 6-1.09, la commission n'a pas rétabli les fonctions de l'employé à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, l'employé obtient automatiquement la classe d'emplois et le poste correspondant aux fonctions dont il a démontré l'exercice de façon principale et habituelle. Un employé ne peut être mis à pied du seul fait que son poste a été ainsi transformé.

- 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 qu'une nouvelle classe n'a pas été ainsi créée et que le traitement n'a pas été déterminé, conformément aux clauses 6-1.13 et 6-1.14, l'employé concerné continue de recevoir la compensation monétaire prévue à la clause 6-1.08 ou 6-1.09 tant qu'il occupe le poste.

#### Création de nouvelles classes 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 les emplois comparables dans les secteurs public et parapublic.
- 6-1.14 Si, quarante (40) jours ouvrables après la date 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 les emplois comparables.

#### Arbitrage

- 6-1.15 Aux fins des clauses 6-1.06, 6-1.07, 6-1.08, 6-1.09, 6-1.14 et 7-1.03, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la convention, par l'un des arbitres suivants:
- 1- Marcel Guilbert;
  - 2- Jean-Paul Deschêne;
  - 3- Pierre-N. Dufresne;
  - 4- ou toute personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre, conformément à la présente clause.

6-1.15 (SUITE)

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 DETERMINATION DE L'ECHELON

A l'embauchage

6-2.01 L'échelon de traitement du nouvel employé est déterminé selon la classe d'emplois qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues 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 L'employé ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emplois a droit au premier échelon de cette classe.

6-2.04 Un employé possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa 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 la classe d'emplois de l'employé, compte tenu des qualifications requises pour accéder à cette classe d'emplois.

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

6-2.05 Un employé ayant terminé avec succès, dans une institution officiellement reconnue, plus d'années d'études que le minimum requis 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, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois attribuée à l'employé.

### Avancement d'échelon

- 6-2.06 L'employé obtient le premier avancement d'échelon le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.
- L'avancement subséquent d'échelon s'effectue normalement à la date anniversaire du premier avancement.
- La présente clause s'applique sous réserve de la clause 6-2.08.
- 6-2.07 L'employé mis à pied temporairement, conformément à l'article 7-2.00, est, aux fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi qu'aux fins d'avancement d'échelon, considéré au service de la commission pendant la période de sa mise à pied temporaire.
- 6-2.08 L'employé conserve le même échelon pendant normalement une (1) année et chaque échelon correspond à une (1) année d'expérience.
- Malgré toute disposition contraire aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier au 31 décembre 1983. L'échelon ainsi perdu ne peut en aucun cas être récupéré.
- De plus, les mois compris entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 ne peuvent être considérés dans toute détermination ultérieure d'échelon.
- Les dispositions précédentes n'ont pas pour effet de modifier la date d'avancement d'échelon pour un employé pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.
- 6-2.09 L'avancement d'échelon n'est pas accordé lorsqu'au cours des douze (12) mois qui précèdent la date où tel avancement d'échelon aurait été consenti, l'employé a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-4.00, 5-5.00 ou 5-10.00, pour une durée excédant six (6) mois ou si l'employé a été invalide pour une période excédant six (6) mois.
- 6-2.10 Lorsque l'avancement d'échelon n'est pas accordé, la commission avise l'employé et le syndicat, au moins quinze (15) jours avant la date prévue pour l'avancement. En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à la commission.
- 6-2.11 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque l'employé a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une (1) année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures, quant à la scolarité, aux qualifications requises pour accéder à la classe d'emplois à laquelle l'employé appartient.
- 6-2.12 Un changement de classe, une promotion, une mutation ou une rétrogradation n'influent pas sur la date d'avancement d'échelon.

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

6-2.13 Lors d'une promotion

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

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

L'employé obtient l'échelon dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'il recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emplois, à défaut de quoi il obtient l'échelon immédiatement supérieur. Si l'augmentation a pour effet d'attribuer à l'employé promu 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 de l'employé au taux de la nouvelle classe d'emplois doit assurer une augmentation minimum de 0,10\$/hre; à défaut, il reçoit le taux de la nouvelle classe et un montant forfaitaire pour combler la différence jusqu'au minimum de 0,10\$/hre.

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

- C) L'employé dont le traitement est hors échelle et qui le demeure:

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

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

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



6-2.13 (SUITE)

b) Catégorie des emplois de soutien manuel

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

- 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\$/hre; cette augmentation est versée sous forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies.

6-2.14 Lors d'une mutation

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

6-2.15 Lors d'une rétrogradation

A) L'employé rétrogradé volontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules suivantes:

- 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) L'employé rétrogradé involontairement obtient le traitement correspondant à la plus avantageuse des formules prévues au paragraphe A) précédent; toutefois, dans ce cas, 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. Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le traitement de l'employé progresse.

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

6-3.00 TRAITEMENT

Taux et échelles de traitement

6-3.01 L'employé a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon sa classe d'emplois telle que déterminée selon l'article 6-1.00 et selon son échelon, s'il en est, tel que déterminé selon l'article 6-2.00.

Les taux et échelles de traitement en vigueur pour 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% ],

ou

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

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 cents (0,10\$) 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.

6-4.00 EMPLOYES HORS-TAUX OU HORS-ECHELLE ET REGLES PARTICULIERES  
D'INTEGRATION CONCERNANT LES EMPLOYES TRAVAILLANT DANS UN  
SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

Employés hors-taux ou hors-échelle

6-4.01 A compter du 1er janvier 1986, l'employé dont le taux de traitement, le jour précédent la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de traitement en vigueur pour sa classe d'emplois, bénéficie, à la date de la majoration des traitements et échelles de traitement, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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.

6-4.02 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à la clause 6-4.01 a pour effet de situer au 1er janvier un employé qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 décembre de l'année précédente à un traitement inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de traitement correspondant à sa classe d'emplois, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cet employé l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.

6-4.03 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de traitement correspondant à la classe d'emplois de l'employé et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux clauses 6-4.01 et 6-4.02, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.

6-4.04 Le montant forfaitaire est réparti et versé sur chaque paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période en cause.

REGLES PARTICULIERES D'INTEGRATION AU 1er JANVIER 1987 ET AU 1er  
JUILLET 1987

6-4.05 Pour les employés 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) L'employé 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.

6-4.05 (SUITE)

- b) L'employé 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:

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

- c) L'échelon de tout employé 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 de l'employé 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. L'employé est avisé par écrit de l'échelon applicable à cette date dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention.

6-5.00 FRAIS DE VOYAGE ET DE DEPLACEMENT

- 6-5.01 L'employé qui est tenu de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de 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 d'employés syndiqués de la commission.
- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 L'employé qui utilise son véhicule automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à la clause 6-5.05.

6-5.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.

6-5.05 L'employé qui utilise son véhicule 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.

6-5.06 La possession d'un véhicule automobile peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.

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

6-5.07 Le temps de déplacement au service de la commission doit être considéré comme du temps de travail si l'employé se déplace, le même jour, sur autorisation de la commission, d'un lieu de travail à un autre sur le territoire de la commission. Quant aux déplacements de l'employé en dehors du territoire de la commission, ils sont régis par les politiques de la commission.

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Primes de responsabilité

A) Prime de chef d'équipe

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

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

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

B) Prime de responsabilité additionnelle

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

6-6.01 (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 machines 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

6-6.02 AUTRES PRIMES

Prime de soir et prime de nuit

A) Prime de soir

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre 16 heures et minuit, 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.

B) Prime de nuit

L'employé, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre minuit et 8 heures, 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.

6-6.02 (SUITE)

C) La prime de soir et de nuit ne s'applique pas pour les heures faites en temps supplémentaire.

6-6.03 Logement

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

Vérification des fournaises

6-6.04 Sous réserve de la clause 8-3.04, la commission peut exiger d'un employé autre que celui mentionné à la clause 6-6.03, qu'il procède à la vérification des fournaises, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cet employé reçoit la somme de douze dollars (12 \$) pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 et la somme de seize dollars (16 \$) pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988, chaque fois qu'il est ainsi requis de procéder à la vérification des fournaises d'une école.

6-6.05 Malgré ce qui précède, l'indemnité prévue à la clause 6-6.04 n'est pas versée lorsque l'employé est à l'école pour toute activité entraînant une rémunération prévue à la convention, soit location et prêt de salles ou de locaux et temps supplémentaire; en aucun cas, la rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité prévue à la clause 6-6.04.

6-6.06 L'employé n'est pas requis de procéder à la vérification des fournaises lorsqu'il est absent le jour ouvrable précédent; cependant, lorsque l'employé est absent pour cause de maladie ou en congé avec traitement le jour ouvrable précédent, il peut effectuer la vérification s'il avise son supérieur immédiat avant midi le jour ouvrable précédent.

6-6.07 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes concernant la vérification des fournaises.

6-7.00 DISPARITES REGIONALES

SECTION I: DEFINITIONS

6-7.01 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 l'employé. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de l'employé n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

6-7.01 (SUITE)

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

**Point de départ:**

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

Le fait pour un employé 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, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskageganish), 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'Ile d'Anticosti.

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

6-7.02 L'employé travaillant dans un des secteurs mentionnés à la clause 6-7.01 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 \$
<u>Sans dépendant</u>			
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 \$

L'employé 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.

6-7.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de l'employé sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit à la clause 6-7.01.

L'employée en congé de maternité ou l'employé 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 6-7.02 si l'employé 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.

6-7.04 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 à l'employé avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce malgré la définition du terme "dépendant" apparaissant à la clause 6-7.01.

---

\* 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.

SECTION III: AUTRES BENEFICES

6-7.05

La commission assume les frais suivants de tout employé 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 6-7.01:

- A) Le coût du transport de l'employé 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 l'employé est demeuré sur le territoire à l'emploi de la commission et ce, jusqu'à un maximum de 90 kg. Cette disposition couvre exclusivement l'employé.

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

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.

L'employé 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.

6-7.06

Dans le cas où l'employé admissible aux dispositions des paragraphes B) C) et D) de la clause 6-7.05 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.

6-7.07

Ces frais sont payables à la condition que l'employé ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre 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 de l'employé: 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 de l'employé: du lieu d'affectation à un autre;
- C) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de l'employé: 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 employé 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 6-7.05 sont également payables à l'employé 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 de l'employé recruté à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par la commission sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où l'employé est appelé à exercer ses fonctions.

#### SECTION IV: SORTIES

6-7.08

La commission assume directement ou rembourse à l'employé recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes 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 employés sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les employés 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 l'employé 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.

6-7.08 (SUITE)

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 à l'employé habitant une des régions mentionnées à la clause 6-7.01.

Lorsqu'un employé 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. L'employé 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 à l'employé 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.

6-7.09

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

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

**SECTION V: REMBOURSEMENT DE DEPENSES DE TRANSIT**

6-7.10

La commission rembourse à l'employé, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement, s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire prévue à la clause 6-7.08, 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 employés de la commission.

**SECTION VI: DECES DE L'EMPLOYEE**

6-7.11

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

**SECTION VII: TRANSPORT DE NOURRITURE**

6-7.12 L'employé qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Kuujuak, Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), 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 à l'employé une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

**SECTION VIII: VEHICULE A LA DISPOSITION DES EMPLOYES**

6-7.13 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des employés pourra faire l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

**SECTION IX: LOGEMENT**

6-7.14 Seules les obligations et pratiques relatives à la mise à la disposition d'un logement par la commission à l'employé au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

Les loyers chargés aux employés 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**

6-7.15 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:

6-7.15 (SUITE)

- la prime de rétention;
- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour l'employé occupant un poste à temps partiel prévus à la clause 6-7.02;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de l'employé recruté à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.05 et 6-7.08;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de l'employé travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-7.08;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-7.12.

6-7.16 La prime de rétention équivalant à huit (8) p. cent du traitement annuel est maintenue pour les employés engagés avant le 31 décembre 1988 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

6-8.00 LOCATION ET PRET DE SALLES OU DE LOCAUX

6-8.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent dans le cadre de tous travaux requis par la commission en relation avec la location ou prêt de salles ou de locaux:

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

6-8.02 La rémunération de l'employé et de la personne visés à la clause précédente est établie comme suit:

- 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

6-8.03 Le taux de traitement applicable à l'employé visé au sous-paragraphe A) de la clause 6-8.01 est majoré de quinze (15) p. cent s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la convention, et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie, de l'assurance-salaire et des vacances.

6-8.03 (SUITE)

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00 de la convention, il a droit au taux de traitement qui lui est applicable majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie et de l'assurance-salaire; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables.

6-8.04

Le taux de traitement applicable à la personne visée au sous-paragraphe B) de la clause 6-8.01 est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment des jours chômés et payés, de l'assurance-salaire et des jours de congés-maladie; quant aux vacances, elle bénéficie des lois applicables.

6-8.05

Aux fins d'application de la clause 6-8.01, lorsque la commission décide de confier à un employé des travaux relatifs à la location et prêt de salles ou de locaux, elle le fait dans l'ordre suivant:

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

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

6-8.06

Le paiement des sommes dues à un employé en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum d'un (1) mois après présentation de la réclamation dûment signée par cet employé. La commission fournit les formulaires.

6-8.07

L'employé visé au présent article a droit à l'article 3-6.00, ainsi qu'à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

6-8.08

Le concierge visé à la clause 6-8.05 qui effectue les travaux requis, est rémunéré à son taux horaire simple, et ce, malgré la clause 6-8.02. Dans un tel cas, la rémunération minimum accordée au concierge est égale à une heure de travail.

- 6-8.09 Malgré la clause 6-8.05, la priorité accordée dans le cadre de la présente clause cesse dès que la somme des heures effectuées pour location et prêt de salles ou de locaux et des heures régulières de travail de l'employé en cause, dépasse quarante-quatre (44) heures au cours d'une même semaine.
- 6-8.10 La commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles mentionnées aux clauses 6-8.02, 6-8.03, 6-8.04, 6-8.05, 6-8.09.
- 6-9.00 VERSEMENT DE LA PAIE
- 6-9.01 La paie de l'employé 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 employés pour couvrir la période se terminant le 30 juin. Si un jeudi coïncide avec un jour chômé et payé, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 6-9.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer:
- A) le nom de l'employeur;
  - B) les nom et prénom de l'employé;
  - C) le traitement brut et le traitement net;
  - D) la nature, le montant et si possible, le cumulatif des déductions opérées;
  - E) la nature, le montant et si possible le cumulatif des gains, des primes, des indemnités ou des allocations versées;
  - F) la date du paiement et la période concernée;
  - G) le nombre d'heures payées au taux régulier;
  - H) le nombre d'heures supplémentaire payées avec la majoration applicable, le cas échéant;
  - I) la classe d'emplois;
  - J) le taux horaire, s'il y a lieu.
- 6-9.03 Dans le cas où, à la date de la signature de la convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses 6-9.01 et 6-9.02. A défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu.
- 6-9.04 Avant de réclamer d'un employé des sommes qui lui ont été versées 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, sous réserve qu'elle ne peut jamais déduire, à titre de remboursement, plus de dix (10) p. cent du traitement brut d'un employé par paie.



- 6-9.05 La commission remet à l'employé, dans les quinze (15) jours de son départ, un état signé des sommes dues en traitement et en bénéfices marginaux.
- La commission remet ou expédie à l'employé, le plus tôt possible mais au plus tard à la deuxième période de paie suivant son départ, un chèque de paie correspondant aux sommes dues.
- La commission remet ou expédie à l'employé tout avis de cessation d'emploi conformément à la Loi.
- 6-9.06 La commission informe par écrit l'employé du montant perçu en son nom de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
- 6-9.07 La commission indique sur les feuillets T-4 et TP-4 le total des cotisations syndicales versées par un employé au cours de l'année civile correspondante.
- 6-9.08 Dans le cas où, suite à une erreur de la commission, celle-ci omet de verser la paie d'un employé à la date prévue, ou verse des montants inférieurs à ceux réellement dus, la commission s'engage, après demande à cet effet de l'employé concerné, à prendre sans délai les dispositions provisoires nécessaires pour le paiement des sommes dues.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

- 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 A défaut d'abolir un poste, ou de le modifier, ou de mettre en marche le processus pour combler un poste prévu à la clause 7-1.04, selon la décision qu'elle a prise, et ce, dans un délai de trente (30) jours de telle décision, la commission doit combler tout poste devenu définitivement vacant, sauf s'il s'agit d'un poste à caractère temporaire, conformément à la procédure prévue à la clause 7-1.04.
- 7-1.03 Lorsque l'abolition d'un poste a pour effet d'entraîner l'exercice par l'employé de fonctions de façon principale et habituelle correspondant à une classe d'emplois différente de la sienne, ceci doit faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat et, dans ces cas, les clauses 6-1.03 et 6-1.04 s'appliquent.
- A défaut d'entente, l'employé a droit de grief selon la procédure prévue à la clause 6-1.07. Cependant, en cas d'arbitrage, la clause 6-1.15 s'applique et l'arbitre exerce le mandat que lui confèrent les clauses 6-1.03, 6-1.08 et 6-1.09.
- 7-1.04 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 choisit, dans la même classe d'emplois, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention et parmi les employés permanents ayant un droit de retour en vertu du paragraphe L) de la clause 7-3.21;
  - B) elle choisit, sans égard à la classe d'emplois, dans la même catégorie, parmi les employés en disponibilité et les personnes en disponibilité du personnel de soutien à son emploi, couverts ou non par la convention;
  - C) elle s'adresse à l'ensemble des employés couverts par la convention par affichage conformément à la clause 7-1.09;
  - D) elle choisit parmi les employés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, ayant occupé un poste à temps partiel immédiatement avant leur mise à pied et ayant complété deux (2) années de service actif à la commission;
  - E) elle s'adresse au Bureau régional de placement qui peut lui référer une personne en disponibilité du personnel de soutien d'une autre commission;

7-1.04 (SUITE)

- F) elle choisit, parmi les personnes du personnel de gérance à son emploi, qui sont en disponibilité ou qui ont un statut équivalent leur donnant droit à la sécurité d'emploi, en vertu des conditions de travail qui les régissent;
- G) elle choisit, parmi les employés réguliers mis à pied depuis moins de deux (2) ans, autres que ceux visés au paragraphe D) précédent;
- H) elle choisit, parmi les employés visés par les articles 10-2.00 et 10-3.00, qui ont complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.07 et 10-3.05, selon le cas, et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai et ce, au moment où la commission procède à l'affichage prévu au paragraphe C) de la présente clause; cette priorité ne vaut cependant que pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied;
- I) elle choisit, parmi les employés dont la demande de transfert volontaire a été dûment acceptée, le tout conformément aux clauses 7-3.26 et 7-3.27;
- J) elle choisit, parmi les employés visés à l'article 10-1.00, qui ont complété la période de probation prévue à la clause 10-1.10, et parmi les employés temporaires qui ont complété six (6) mois de service à la commission, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, soit dans le cadre de l'article 10-1.00, soit comme employés temporaires, et qui ont avisé la commission de leur désir de devenir des employés à l'essai, et ce, au moment où la commission procède à l'affichage prévu au paragraphe C) de la présente clause; telle priorité ne vaut cependant que pour une période de douze (12) mois après la mise à pied des employés visés par l'article 10-1.00 et après la fin d'emploi des employés temporaires;
- K) la commission peut accorder le poste à toute autre personne de son choix.

7-1.05 L'employé ou la personne rétrogradé par application du paragraphe B) de la clause précédente, bénéficie selon le cas, des dispositions du paragraphe B) de la clause 6-2.15 ou de la compensation prévue à la clause 7-3.18 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-1.06 Si l'employé bénéficiant d'un droit de retour par application du paragraphe A) de la clause 7-1.04 refuse le poste offert, les dispositions du paragraphe L) de la clause 7-3.21 s'appliquent.

7-1.07 Dans les cas prévus à la clause 7-1.04, l'employé ou la personne visé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.

7-1.07 (SUITE)

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 paragraphes A), B), C), D), E) et G) ou suivant la durée d'emploi dans le cas des employés visés au paragraphe H) de la clause 7-1.04, étant précisé que, aux seules fins d'application du présent paragraphe et malgré toute disposition contraire, l'ancienneté d'un salarié non couvert par la convention est déterminée par la commission suivant l'article 8-1.00 comme si celui-ci eut été applicable au salarié concerné depuis le début de son emploi. Le cas échéant, l'employé ou le salarié concerné, s'il a acquis sa permanence, bénéficie de la compensation prévue à la clause 7-3.18 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

Dans le cas où un employé obtient un poste par application du paragraphe E) de la clause 7-1.04, le paragraphe E) de la clause 7-3.21 s'applique.

7-1.08 Tout mouvement résultant de l'application des paragraphes A), B), D), E) et F) de la clause 7-1.04, 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'employé en disponibilité.

7-1.09 L'affichage prévu à l'alinéa C) de la clause 7-1.04 est d'au moins dix (10) jours ouvrables et comporte, entre autres, une description sommaire du poste, un résumé de l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise; copie de l'avis d'affichage est transmise au syndicat.

L'employé intéressé par l'affichage peut se porter candidat en postulant selon le mode prescrit par la commission, qu'il s'agisse d'une promotion, d'une mutation ou d'une rétrogradation.

Dans tous 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.

7-1.10 Par exception expresse, lorsque dans le cadre du paragraphe C) de la clause 7-1.04, un employé occupant un poste à temps partiel, obtient un poste à temps plein, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

Il en est de même aux fins d'application des paragraphes D) et G) de la clause 7-1.04 pour un employé régulier mis à pied ayant occupé un poste à temps partiel avant sa mise à pied et qui obtient un poste à temps plein.

7-1.10 (SUITE)

Le présent paragraphe ne peut cependant s'appliquer qu'après la période d'adaptation de trois (3) mois prévue à la clause 7-1.15.

7-1.11 Dans les vingt (20) jours ouvrables de son choix, la commission transmet au syndicat, le nom du candidat choisi, le cas échéant, le nom des candidats ayant soumis leur candidature ou ayant été référés par le bureau régional de placement ainsi que leur ancienneté.

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

7-1.13 Par exception aux dispositions du 1er paragraphe de la clause 7-1.07, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux (2) années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emplois en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie des emplois de soutien administratif. Cependant les employés faisant partie de la catégorie des emplois de soutien technique à la date de la signature de la convention sont réputés posséder les qualifications requises pour la classe d'emplois qu'ils détiennent.

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

7-1.15 En tout temps, pendant la période d'adaptation de trois (3) mois qui suit toute promotion, si la commission détermine que l'employé ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne l'employé à son ancien poste.

En cas d'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission.

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

L'application de cette clause entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel ou de tout engagement découlant de cette promotion.

Dans le cas où l'employé retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, il n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation prévue au sous-paragraphe B) de la clause 6-2.15. Il en est de même des autres employés retournés à leur ancien poste, le cas échéant.

7-1.16

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée de cinq (5) mois et plus, elle procède comme suit:

- A) Sous réserve de la clause 7-3.18, elle affecte à ce poste un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi, à la condition qu'il soit capable d'accomplir les tâches du poste concerné.
- B) A défaut, elle offre le poste à l'employé du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une promotion.
- C) Si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe B) précédent, la commission offre le poste aux autres employés du même bureau, service ou école, selon le cas, pour qui telle affectation constituerait une mutation ou une rétrogradation.
- D) Si aucun employé n'accepte l'offre mentionnée au paragraphe C) précédent, la commission offre le poste aux autres employés de la commission pour qui telle affectation constituerait une promotion.
- E) A défaut, la commission offre le poste à l'employé régulier mis à pied depuis moins de deux (2) ans, qui a avisé la commission de son désir d'être affecté dans un poste temporairement vacant.
- F) A défaut, la commission peut désigner l'employé de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucun employé n'accepte, la commission peut désigner l'employé capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté, à l'exception de l'employé mentionné au paragraphe E) précédent. Une telle affectation ne doit pas avoir pour effet d'occasionner à l'employé le cumul simultané de deux (2) postes.
- G) A défaut, elle peut embaucher un employé temporaire.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission décide de combler le poste d'un employé qui a lui-même obtenu un poste temporairement vacant, par application de la présente clause, elle procède suivant les paragraphes A), E), F), G) précédents.

7-1.17

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant pour une durée de dix (10) jours ouvrables et plus, elle procède, dans l'ordre, suivant les paragraphes A), B), C), E), F) et G) de la clause 7-1.16.

Malgré ce qui précède, lorsque la commission décide de combler le poste d'un employé qui a lui-même obtenu un poste temporairement vacant, par application de la présente clause, le dernier paragraphe de la clause 7-1.16 s'applique.

7-1.18

Lorsque la commission décide de combler temporairement un poste vacant pour une durée de moins de dix (10) jours ouvrables, elle procède, dans l'ordre, suivant les paragraphes A), F) et G) de la clause 7-1.16.

7-1.19 Dans tous les cas visés aux clauses 7-1.16, 7-1.17 et 7-1.18, l'employé concerné ne peut obtenir le poste que s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission.

Dans le cadre des paragraphes B), C) et D) de la clause 7-1.16, la commission tient compte de l'ancienneté.

Dans le cadre du paragraphe E) de la clause 7-1.16, l'employé régulier mis à pied occupant un poste temporairement vacant n'accumule pas de service actif aux fins d'acquisition de la permanence, malgré toute disposition contraire.

7-1.20 L'employé régulier qui occupe temporairement, suite à l'application des clauses 7-1.16, 7-1.17 et 7-1.18, un poste qui constituerait pour lui une promotion, s'il y était affecté régulièrement, est rémunéré de la même façon qu'il le serait s'il était promu à ce poste et ce, à compter de son affectation.

Lorsque cesse l'affectation, l'employé réintègre son poste aux conditions et avec les droits dont il bénéficiait avant son affectation, sous réserve de l'article 7-3.00.

7-1.21 Le traitement d'un employé n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.22 La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au comité de relations du travail et ce, dans un délai raisonnable. Dans ce cadre, la commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant la réorganisation.

A défaut d'entente, les dispositions prévues au présent chapitre s'appliquent.

7-1.23 La commission peut, malgré la procédure prévue à la clause 7-1.04, avec l'accord du syndicat et de l'employé concerné, procéder à une réaffectation ou à une mutation pour un motif d'ordre administratif.

Il en est de même lorsque deux employés désirent volontairement obtenir une mutation entre leur poste respectif.

Le mouvement prévu au premier paragraphe de la présente clause doit s'effectuer à l'intérieur d'une distance de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail ou du lieu de domicile de l'employé.

## 7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

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

7-2.01 (SUITE)

Cependant, s'il est mis à pied ou mis en disponibilité par suite de l'abolition définitive de son poste en cours d'année ou lors de la reprise normale des activités, il bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à l'article 7-3.00, selon le cas.

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

7-2.02

Après consultation avec le syndicat avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire et l'ordre dans lequel elles sont faites. Elle informe chacun des employés concernés de la date et de la durée approximative de telle mise à pied au moins trente (30) jours avant le début effectif de cette mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.03. Copie de l'avis est remise au syndicat en même temps.

La durée d'une mise à pied temporaire ne doit pas, sauf pour le personnel de cafétéria, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la fête du Travail.

Malgré ce qui précède, dans le cas du personnel de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et celui mentionné à la clause 10-2.03, 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, l'employé de cafétéria travaillant plus de dix (10) heures par semaine et l'employé de cafétéria mentionné à la clause 10-2.03 bénéficient néanmoins des jours chômés et payés auxquels ils ont droit en vertu de l'article 5-2.00 de la convention; en outre, afin de permettre à l'employé de bénéficier d'un traitement au cours de cette période, l'employé 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 l'employé concerné pour l'année financière suivante.

Lorsque des jours de vacances sont ainsi utilisés par anticipation et que l'emploi de l'employé prend fin sans que ces jours de vacances aient été gagnés, conformément aux clauses 5-6.11 et 5-6.12 de la convention, l'employé 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 de l'employé, tout montant dû à ce titre.



- 7-2.03 L'employé mis à pied temporairement bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, l'employé doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un poste qui pourrait lui être offert, et ce dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à la clause 7-2.02. Il doit, en outre, posséder les qualifications requises. Il reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement.
- 7-2.04 Malgré la clause précédente, lorsque la commission décide de combler un poste à caractère temporaire elle peut y affecter un employé en disponibilité ou une personne en disponibilité à son emploi.
- 7-2.05 Sous réserve de l'abolition définitive de son poste, il est convenu que l'employé réintègre son poste au terme de la période de mise à pied temporaire.
- 7-2.06 En outre, l'employé, dont la mise à pied temporaire n'excède pas trois (3) mois, est couvert par les dispositions suivantes:
- A) il bénéficie, durant cette période de mise à pied temporaire, de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie, à la condition de payer sa quote-part de la prime annuelle 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 5-6.11 et 5-6.12, il est considéré au service de la commission, pendant cette période de mise à pied temporaire.
- 7-3.00 SECURITE D'EMPLOI
- 7-3.01 Lorsque la commission décide de procéder à l'abolition d'un poste autre qu'un poste vacant, elle consulte le syndicat sur le bien-fondé de l'abolition au moins quarante-cinq (45) jours avant la date effective d'abolition.
- 7-3.02 Sous réserve de la clause 7-1.01, la commission ne peut abolir de postes que le premier juillet d'une année financière.
- Malgré le paragraphe précédent, la commission qui à la date de la signature de la convention, pour l'année financière 1986-1987 et par application du premier paragraphe de la clause 7-3.02 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985, n'a pas procédé ou a procédé à une autre date que le premier juillet 1986, à une réduction de personnel ou une abolition de postes, pour l'année financière 1986-1987, peut continuer de bénéficier de ce premier paragraphe de la clause 7-3.02 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 et ce, jusqu'au premier juillet de l'année financière 1988-1989.

7-3.02 (SUITE)

Toutefois, la commission peut exceptionnellement, procéder à des abolitions de postes détenus par des employés réguliers, à d'autres dates en cours d'année pour satisfaire à des impératifs qui n'étaient pas raisonnablement prévisibles au moment où la commission a procédé ou pouvait procéder à l'abolition d'un poste conformément au paragraphe précédent.

La présente clause s'applique sous réserve de la lettre d'entente no 5 concernant les normes de transfert et d'intégration.

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

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

7-3.04 LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT A L'EMPLOYÉ DONT LE POSTE EST ABOLI:

A) s'il s'agit d'un employé à l'essai,

son emploi prend fin;

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

a) il est réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et des paragraphes A) et B) de la clause 7-1.04 et malgré les autres paragraphes de cette dernière clause;

b) à défaut, il déplace l'employé de sa localité ou selon son choix d'une autre localité du territoire de la commission qui possède le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;

c) à défaut, il déplace l'employé de sa localité ou selon son choix d'une autre localité du territoire de la commission qui possède le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois de sa catégorie;

d) à défaut, il est mis à pied à compter de la date effective de l'abolition de son poste;

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

a) Il doit à son choix:

1- soit être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04;

2- soit déplacer un employé de sa classe d'emplois qui a moins d'ancienneté, dans l'établissement de son choix;

7-3.04 (SUITE)

- 3- soit, s'il s'agit d'un employé bénéficiant d'un droit de retour à son ancienne classe d'emplois, déplacer l'employé ayant le moins d'ancienneté dans son ancienne classe d'emplois, dans l'établissement de son choix.
- b) A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au sous-paragraphe a) précédent, il doit à son choix:
  - 1- soit déplacer l'employé de sa localité ou, selon son choix, d'une autre localité, qui a le moins d'ancienneté dans une autre classe d'emplois de sa catégorie;
  - 2- soit être réaffecté, dans une autre classe d'emplois, à un poste vacant de la même catégorie, que la commission lui indique et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04.
- c) A défaut de pouvoir bénéficier du sous-paragraphe b) précédent, il est mis en disponibilité.

7-3.05 LES DISPOSITIONS SUIVANTES S'APPLIQUENT A L'EMPLOYÉ DÉPLACÉ EN VERTU DE LA CLAUSE 7-3.04:

- A) s'il s'agit d'un employé à l'essai,  
son emploi prend fin;
- B) s'il s'agit d'un employé régulier non permanent:
  - a) il bénéficie des alinéas a), b) et c) du paragraphe B) de la clause 7-3.04;
  - b) à défaut, il est mis à pied.
- C) s'il s'agit d'un employé permanent:
  - a) Il doit à son choix:
    - 1- soit être réaffecté à un poste vacant de sa classe d'emplois que lui indique la commission et qu'elle décide de combler, le tout sous réserve de la clause 7-1.01 et malgré la clause 7-1.04;
    - 2- soit déplacer l'employé de sa localité ou selon son choix, d'une autre localité qui a le moins d'ancienneté dans sa classe d'emplois;
    - 3- soit, s'il s'agit d'un employé bénéficiant d'un droit de retour à son ancienne classe d'emplois, déplacer l'employé de sa localité ou d'une autre localité ayant le moins d'ancienneté dans son ancienne classe d'emplois.
  - b) A défaut de pouvoir exercer l'un ou l'autre des choix prévus au sous-paragraphe a) précédent, il bénéficie des dispositions contenues aux sous-paragraphe b) et c) du paragraphe C) de la clause 7-3.04.

7-3.05 (SUITE)

Malgré ce qui précède, s'il s'agit d'un employé permanent possédant au moins dix (10) ans d'ancienneté, en plus de bénéficiaire des dispositions prévues au présent paragraphe C), il a aussi le choix de déplacer un employé moins ancien dans sa classe d'emplois, à la condition de posséder au moins le double de l'ancienneté de l'employé qu'il déplace.

7-3.06 Lorsque, par application des dispositions du présent article, un employé permanent doit ou a le choix de déplacer, selon le cas, l'employé le moins ancien de sa classe ou d'une autre classe d'emplois, et qu'il ne puisse le faire faute de satisfaire aux qualifications requises et aux exigences du poste concerné, il doit néanmoins déplacer ou a le choix de déplacer, selon le cas, l'employé le moins ancien de sa classe ou d'une autre classe d'emplois selon le cas, qui occupe un poste pour lequel il a les qualifications et rencontre les exigences déterminées par la commission.

7-3.07 Malgré toute disposition contraire, aux fins d'application des clauses 7-3.04 et 7-3.05, 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 telles exigences et ensuite de l'ancienneté.

7-3.08 L'employé qui, par application du présent article, a le choix de déplacer un autre employé, doit communiquer sa décision à la commission, par écrit, dans les trois (3) jours de la réception de l'avis de la commission lui indiquant l'identité de l'employé ou des employés qu'il peut déplacer et identifiant leur poste.

Seul un employé détenant un poste au sens de la clause 1-2.22 peut être déplacé par application des clauses 7-3.04 et 7-3.05.

7-3.09 Un employé ne peut, par application des clauses prévues au présent article, en déplacer un autre que s'il possède plus d'ancienneté que l'employé qu'il déplace.

7-3.10 Lorsque par application des clauses 7-3.04 et 7-3.05, un employé occupant un poste à temps partiel est réaffecté dans un poste à temps complet, ou déplace un employé occupant un poste à temps complet, par exception expresse, la période de temps constituant du service actif pendant laquelle cet employé a occupé un poste à temps partiel à la commission lui est alors reconnue aux fins d'acquisition de la permanence.

7-3.11 Les dispositions contenues au présent article s'appliquent à l'employé absent, comme s'il était au travail, et l'absence d'un tel employé ne peut avoir pour effet de suspendre, retarder ou invalider tout mouvement de personnel.

Dans le cas d'un employé absent visé par les clauses 7-3.04 ou 7-3.05 selon le cas, et qui n'exerce pas en raison de son absence ou de son incapacité physique ou autre, un choix s'offrant à lui en vertu de ces clauses, la commission exerce ce choix à sa place dans l'ordre y indiqué.

7-3.12 En aucun cas, l'application des dispositions du présent article ne peut entraîner de promotion. Cependant, le fait pour l'employé permanent d'exercer un droit de retour à son ancienne classe d'emplois ne constitue pas une promotion.

Cependant, le traitement de l'employé qui en déplace un autre par application des clauses 7-3.04 et 7-3.05 est établi selon les dispositions de la clause 6-2.14 ou de la clause 6-2.15 selon le cas, et suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.13 Lorsque, par application des dispositions du présent article, un employé permanent occupant un poste à temps plein n'a d'autre choix que d'être réaffecté à un poste vacant à temps partiel, ou de déplacer un employé occupant un poste à temps partiel, il doit déplacer l'employé de sa classe d'emplois occupant un poste à temps plein et ayant le moins d'ancienneté. A défaut de pouvoir effectuer ce déplacement, il peut choisir d'être mis en disponibilité.

Lorsque par application du présent article, un employé permanent occupant un poste à temps plein doit ou a le choix de déplacer, selon le cas, l'employé le moins ancien de sa classe ou d'une autre classe d'emplois, et que tel déplacement a pour effet de lui attribuer un poste à temps plein comportant moins d'heures de travail que le poste qu'il occupe, cet employé doit néanmoins déplacer ou a le choix de déplacer, selon le cas, l'employé le moins ancien de sa classe d'emplois ou d'une autre classe d'emplois selon le cas, qui occupe un poste dont les heures régulières de travail correspondent aux heures régulières de travail de son poste.

Lorsque, par application du présent article, l'employé visé au paragraphe précédent n'a d'autre choix que d'être réaffecté ou déplacé à un autre poste à temps plein comportant moins d'heures de travail que le poste qu'il occupe, avant telle réaffectation ou déplacement, l'employé bénéficie, le cas échéant, de la compensation prévue à la clause 7-3.18, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.14 Un employé permanent ne peut être tenu d'accepter, par application des dispositions du présent article, un poste situé à une distance supérieure à cinquante (50) kilomètres et de son lieu de travail et du lieu de son domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé.

7-3.15 Dans le cas où l'employé visé à la clause 7-3.14 refuse un tel poste, il peut, à sa demande, et si aucune autre possibilité ne s'offre à lui par application des dispositions du présent article, être mis en disponibilité.

#### Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

7-3.16 A) Prérétraite

Aux fins de réduire le nombre d'employés en disponibilité, la commission accorde un congé de prérétraite à un employé en tenant compte des modalités suivantes:

7-3.16 (SUITE)

- a) ce congé de préretraite est un congé avec traitement offert par la commission d'une durée maximale d'une (1) année. Pendant son congé, l'employé n'a droit à aucun des bénéfices de la convention sauf en ce qui a trait à l'assurance-vie et l'assurance-maladie de même qu'aux régimes complémentaires, à la condition qu'il paie au début du congé la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant;
- b) ce congé de préretraite vaut comme période de service aux fins du régime de retraite couvrant l'employé en cause;
- c) seul y est admissible, l'employé qui aurait droit à la retraite à la fin du congé et qui n'aurait pas droit à une pleine retraite pendant la durée du congé; malgré ce qui précède, la commission peut accorder un congé de préretraite à un employé qui aurait droit à une pleine retraite au début ou pendant la durée du congé;
- d) à la fin de ce congé avec traitement, l'employé est considéré comme ayant démissionné et est mis à la retraite;
- e) ce congé permet la réduction du nombre d'employés en disponibilité;
- f) l'employé admissible et bénéficiaire de ce congé donne son accord par écrit.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-haut, accorder un congé de préretraite à un employé, selon les règles établies au présent paragraphe A).

#### B) Prime de séparation

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

La prime de séparation accordée à un employé en vertu du paragraphe précédent doit être immédiatement remboursée à la commission lorsque tel employé est embauché dans le secteur de l'éducation dans les douze (12) mois suivants son départ de la commission.

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

Un employé ne peut bénéficier d'une prime de séparation qu'une seule fois pendant toutes ses années de travail dans le secteur de l'éducation.

La commission ne peut accorder la prime de séparation à un employé qui refuse un poste qui lui est offert dans le cadre de la clause 7-3.17.

7-3.16 (SUITE)

C) Transfert de droits

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

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYE

7-3.17 L'employé en disponibilité auquel la commission ou une autre commission offre un poste à temps plein situé à une distance égale ou inférieure à cinquante (50) kilomètres ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, ou de son lieu de domicile et ce par le plus court chemin public normalement utilisé, doit l'accepter s'il possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission et ce, peu importe le nombre d'heures et l'horaire du poste concerné.

Il doit également accepter le poste ainsi offert même si celui-ci est dans une autre classe d'emplois, à la condition toutefois que cette classe d'emplois soit située dans sa catégorie.

Le défaut d'accepter une telle offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part. L'employé dispose d'un délai de sept (7\*) jours pour accepter telle offre faite par la commission ou une autre commission.

7-3.18 Lorsque, par application de la clause précédente, un employé doit accepter un poste comportant un nombre d'heures régulières de travail inférieur à la durée de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, tel employé bénéficie des dispositions suivantes:

Il bénéficie du taux de traitement applicable à son nouveau poste pour toutes les heures régulières travaillées.

En outre, afin de compenser le manque à gagner de cet employé causé par la réduction de ses heures régulières de travail, il reçoit, sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies, une somme correspondant à la différence entre le traitement dont il bénéficie dans son nouveau poste pour une semaine régulière de travail et celui dont il bénéficiait immédiatement avant la prise en charge de son nouveau poste.

La compensation mentionnée au paragraphe précédent est réduite au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

---

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

7-3.18 (SUITE)

L'employé concerné n'a plus droit à la compensation prévue à la présente clause dès que le traitement applicable à son nouveau poste pour une semaine régulière de travail atteint le traitement qu'il recevait immédiatement avant la prise en charge de son nouveau poste pour une semaine régulière de travail.

L'employé en disponibilité relocalisé dans le cadre de la clause 7-3.17 et l'employé régulier qui déplace dans le cadre des clauses 7-3.04 et 7-3.05 et dont tel déplacement ou relocalisation a pour effet de lui attribuer un poste qui comporte une prestation de service de moins de douze (12) mois, bénéficie de ce qui suit:

Afin de compenser le manque à gagner de cet employé causé par la réduction de ses heures régulières de travail pendant les mois concernés, il reçoit, sous la forme d'un montant forfaitaire qui lui est versé à la fin de chaque année financière, une somme correspondant à la différence entre le traitement dont il a bénéficié dans son nouveau poste et le traitement dont il bénéficiait avant la prise en charge de son nouveau poste; le cas échéant, les prestations d'assurance-chômage reçues par un tel employé sont déduites du montant forfaitaire précité. La compensation mentionnée au présent paragraphe est réduite au fur et à mesure que le traitement de l'employé concerné progresse.

7-3.19 Lorsque par application de la clause 7-3.17, un employé doit accepter un poste qui constitue pour lui une rétrogradation, il bénéficie du paragraphe B) de la clause 6-2.15, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées.

7-3.20 Toutefois, lorsque le poste que doit accepter l'employé constitue pour lui une rétrogradation et comporte un nombre d'heures régulières de travail inférieur à celui de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité, tel employé bénéficie des dispositions suivantes:

- A) il bénéficie, dans le cadre de sa rétrogradation, pour chaque heure travaillée, dans son nouveau poste, du paragraphe B) de la clause 6-2.15 suivant les modalités et pour la durée y mentionnées;
- B) il bénéficie également, de la compensation prévue à la clause 7-3.18, suivant les modalités et pour la durée y mentionnées, pour la différence de rémunération découlant du nombre d'heures régulières de travail inférieur à celui de sa semaine régulière de travail avant sa mise en disponibilité.

7-3.21 A) L'employé en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisé lorsque telle relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres et du lieu de travail où il était au moment de sa mise en disponibilité et de son lieu de domicile, par le plus court chemin public normalement utilisé, bénéficie d'une prime à la mobilité volontaire égale à deux (2) mois de traitement. Cette prime est égale à quatre (4) mois de traitement si la relocalisation se fait dans l'une ou l'autre des régions scolaires 1, 8 ou 9 à partir d'une autre région que celle de son nouveau lieu de travail.



7-3.21 (SUITE)

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à l'employé permanent qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation dans une autre commission au-delà de cinquante (50) kilomètres, tel que prévu au paragraphe précédent, permet la réintégration d'un employé déjà en disponibilité à la commission.

- B) L'employé en disponibilité doit fournir sur demande toute information pertinente à sa sécurité d'emploi.
- C) Tant et aussi longtemps que l'employé demeure en disponibilité, son traitement progresse normalement conformément aux dispositions de la convention.
- D) Lorsqu'un employé en disponibilité accepte un poste dans une autre commission conformément à la présente clause, tel employé n'est pas soumis à la période d'essai.
- E) Lorsqu'un employé, ou une personne en disponibilité du personnel de soutien, est relocalisé ou réaffecté selon les dispositions du présent chapitre, il transporte chez son nouvel employeur, son statut d'employé régulier, et s'il y a lieu, sa permanence et sa banque de congés-maladie non monnayables.

Il transporte également son ancienneté pour toutes fins prévues à la convention, et ce malgré toute disposition contraire.

La commission qui embauche tel employé reconnaît les bénéfices que transporte cet employé en vertu du présent paragraphe.

- F) Tant qu'il demeure en disponibilité, l'employé est tenu d'effectuer les tâches que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et s'apparenter à l'une ou l'autre des tâches des classes d'emplois de sa catégorie.

La commission peut aussi, avec l'accord de l'employé concerné, conclure une entente de services avec un autre employeur auquel cas l'employé visé doit accepter l'affectation qui en découle.

- G) L'employé régulier n'ayant pas acquis sa permanence et ayant complété au moins une (1) année de service actif comme employé régulier et mis à pied suite à l'application des dispositions du présent article, demeure inscrit sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période il est tenu d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par sa commission ou par une autre commission de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite, son nom est rayé des listes du bureau régional de placement.

7-3.21

(SUITE)

- H) La date de la signature du récépissé du dépôt des documents expédiés par poste recommandée constitue une preuve prima facie servant à calculer les délais prévus à la présente clause.
- I) L'employé relocalisé par suite de l'application de la présente clause et qui doit déménager bénéficie de la part de sa commission, ou le cas échéant, de la 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, dans le cas de la relocalisation d'un employé selon les dispositions de la clause 7-3.17 et du paragraphe A) de la présente clause, l'employé qui doit déménager a droit à:
- a) 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;
  - b) un maximum de trois (3) jours ouvrables sans perte de traitement pour couvrir le déménagement et l'emménagement.
- J) Aux fins d'application de l'article 7-3.00, lieu de travail signifie le lieu de travail où un employé exerce habituellement ses fonctions; cependant, dans le cas où un employé exerce habituellement ses fonctions dans plusieurs lieux, le lieu de travail désigne le lieu où il reçoit généralement ses directives et où il doit rendre compte de ses activités.
- K) L'employé en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur public ou parapublic lorsque le bureau national de placement ou le bureau régional de placement lui en fait la demande. L'employé qui fait défaut ou néglige de se conformer à l'obligation prévue au présent paragraphe est considéré comme ayant démissionné.
- L) L'employé régulier qui a subi une rétrogradation suite à l'application du paragraphe B) de la clause 7-1.04, ou selon le cas, des clauses 7-3.04 ou 7-3.05, bénéficie d'un droit de retour dans son ancienne classe d'emplois, conformément au paragraphe A) de la clause 7-1.04 ou au sous-paragraphe a) du paragraphe C) de la clause 7-3.04 ou au sous-paragraphe a) du paragraphe C) de la clause 7-3.05; ce droit de retour n'est possible qu'en autant que l'employé concerné demeure à la même commission.

Advenant le refus de l'employé d'accepter le poste offert par la commission dans le cadre du droit de retour, il perd son droit de retour et les bénéfices de la clause 7-3.19; il bénéficie cependant des dispositions applicables lors d'une rétrogradation volontaire.

7-3.21 (SUITE)

M) Aux fins d'application du présent article, 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.

La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir par écrit d'une autre définition.

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".

N) Aux fins d'application du présent chapitre, catégorie signifie l'une ou l'autre des catégories suivantes: emploi de soutien technique, de soutien administratif, de soutien manuel.

OBLIGATIONS DE LA COMMISSION

7-3.22 Lorsque la commission décide de procéder à un embauchage, en vue de combler un poste vacant à temps plein, autre qu'un poste temporairement vacant, elle adresse une demande au bureau régional de placement desservant son territoire en précisant la classe d'emplois et les exigences du poste à combler.

7-3.23 Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la loi sur l'Instruction publique, l'employé régulier ou l'employé permanent, qui serait ainsi affecté par une réduction de personnel quant à la majeure partie de son travail, passe obligatoirement à l'emploi de cette autre commission.

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

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

INTEGRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES

7-3.24 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 présente entente sont maintenus auprès de la nouvelle commission.

7-3.24 (SUITE)

- 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 et 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 l'entente 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); le conseil d'arbitrage peut 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 la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent 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 la mise à pied ou en la mise en disponibilité, selon le cas, d'un employé régulier ou d'un employé permanent.

- 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.

7-3.25 A) (PROTOCOLE) BUREAU NATIONAL DE PLACEMENT

Le bureau 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 employés en disponibilité ou mis à pied pour surplus et inscrits sur les listes des bureaux régionaux.

Sur demande, les relevés mentionnés au paragraphe précédent sont transmis au syndicat.

7-3.25 (SUITE)

B) (PROTOCOLE) BUREAU REGIONAL DE PLACEMENT

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

TRANSFERT VOLONTAIRE

7-3.26 Une personne qui n'est pas en disponibilité, représentée par une association accréditée qui négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, et qui désire un transfert volontaire d'une commission à une autre, peut soumettre à sa commission une telle demande de transfert; la commission achemine telle demande au bureau régional de placement et à la commission où telle personne désire être transférée.

7-3.27 Le transfert mentionné à la clause précédente doit satisfaire aux conditions suivantes:

- A) la personne requérant le transfert doit avoir acquis sa permanence;
- B) la commission et celle où la personne désire être transférée doivent consentir par écrit à un tel transfert;
- C) la demande de transfert à une autre commission ne peut s'effectuer que s'il y a un poste disponible que cette dernière entend combler;
- D) la personne requérant le transfert peut obtenir le poste dans le cadre du paragraphe I) de la clause 7-1.04;
- E) le transfert ne peut pas constituer une promotion;
- F) la personne transférée bénéficie du traitement afférant à son nouveau poste pour les heures régulières effectivement travaillées;
- G) aucun frais de déménagement n'est payable à la personne transférée;
- H) lors d'un tel transfert, l'employé concerné transporte chez son nouvel employeur, les droits mentionnés au paragraphe C) de la clause 7-3.16;
- I) l'association accréditée représentant la personne requérante dans la nouvelle commission qui l'embauche, suite à sa demande de transfert, négocie par l'entremise de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale.

**7-4.00 INCAPACITE PARTIELLE**

7-4.01 Un employé permanent qui doit être mis à pied par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste actuel, peut, dans le cadre de l'article 7-1.00, obtenir d'être muté ou d'être rétrogradé à la condition qu'il possède les qualifications requises, qu'il rencontre les exigences du poste désiré et que tel poste soit disponible. Il reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.02 Le droit mentionné à la clause précédente peut s'exercer au cours de la période pendant laquelle cet employé permanent bénéficie du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 5-3.32.

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

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

7-4.03 A compter de la date où l'employé visé à la clause 7-4.01 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.

7-4.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités en vue de modifier ou d'attribuer un poste à un employé affecté d'une incapacité physique, à la condition que cela n'ait pas pour effet de modifier les dispositions relatives à la sécurité d'emploi.

7-4.05 Le présent article, à l'exception du premier paragraphe de la clause 7-4.02, s'applique à l'employé permanent visé par la clause 5-9.14 de la convention qui n'a pu réintégrer un emploi convenable, conformément à la clause 5-9.16.

**7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT**

7-5.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité ni de rétrogradation entraînant une diminution de traitement parmi les employés réguliers de la commission, ni de réduction d'heures d'un employé régulier et ce, à l'intérieur d'une période de deux (2) ans suivant l'attribution d'un travail à forfait.

CHAPITRE 8-0.00 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETE

8-1.01 La commission reconnaît à l'employé à son emploi à la date de la signature de la convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaît au 31 décembre 1985 par application de l'article 8-1.00 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985.

8-1.02 L'ancienneté correspond à la période d'emploi de l'employé 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 employé, qui appartient à un groupe d'employés différent de celui ci-haut mentionné et qui s'intègre dans un poste de l'une des classes d'emplois du personnel de soutien, correspond à sa période d'emploi à la commission.

Cependant, 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.

La présente clause s'applique sous réserve du chapitre 7-0.00.

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

- A) lorsqu'il est en service actif;
- B) lorsqu'il est en congé avec traitement prévu à la convention;
- C) lorsqu'il est absent par suite d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle;
- D) lorsqu'il est absent pour raisons d'accident ou d'invalidité autres qu'un accident du travail ou une lésion 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)

- G) lorsqu'il est mis à pied temporairement conformément à l'article 7-2.00;
- 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 L'employé régulier conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- A) lorsqu'il est en congé sans traitement pour plus d'un (1) mois, à moins d'une disposition 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 une lésion professionnelle pour une durée supérieure à vingt-quatre (24) mois.

8-1.05 L'employé 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 sept (7) jours qui suivent un rappel au travail par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

8-1.06 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.

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

8-1.07 La commission affiche cette liste dans ses édifices ou écoles ou la transmet à chaque employé. Sur demande du syndicat, la liste est faite suivant l'ordre d'ancienneté.

8-1.08 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle.

8-1.09 Toute erreur alléguée sur la liste d'ancienneté peut faire l'objet d'un grief avant que celle-ci ne devienne officielle.



- 8-1.10      Lorsqu'un employé acquiert le statut d'employé régulier, la commission informe par écrit le syndicat et l'employé de l'ancienneté qu'il a accumulée à cette date.
- 8-1.11      L'ancienneté d'un employé régulier qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures effectivement travaillées dans une semaine par rapport aux heures de la semaine régulière d'un employé de sa classe d'emplois prévue à l'article 8-2.00.
- 8-2.00      **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01      **Catégories 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 ou école 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.
- Malgré toute disposition contraire, en aucun cas, le nombre d'heures de la semaine régulière de travail ne peut excéder quarante-quatre (44) heures par semaine, ou un nombre hebdomadaire supérieur prévu pour la semaine normale de travail de certains salariés en vertu de toute Loi ou règlement en vigueur.
- 8-2.05      Dans le cas où l'employé bénéficie d'un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, les échelles de traitement s'appliquent au prorata des heures régulières travaillées, par rapport à celles prévues à la clause 8-2.01 ou à la clause 8-2.02, selon le cas.

8-2.06 L'employé a droit à une période de repos, sans perte de traitement, de quinze (15) minutes, prise vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

8-2.07 La commission maintient les horaires de travail en vigueur au moment de la date de la signature de la convention.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les employés d'un bureau, service ou école, tout en respectant le nombre d'heures hebdomadaires prévues aux dispositions du présent article.

8-2.08 Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente écrite entre le syndicat et la commission. Cependant, la commission peut exceptionnellement modifier les horaires de travail existants si des besoins d'ordre administratif ou pédagogique rendent de tels changements nécessaires. La commission donne alors au syndicat et à l'employé concerné un avis écrit d'au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire. Un employé ou le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la transmission de l'avis, recourir à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

Lors de la confection du rôle d'arbitrage, le grief est fixé et entendu en priorité.

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 devra revenir aux anciens horaires et les heures travaillées en dehors de leur horaire régulier sont considérées comme du temps supplémentaire.

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

8-2.09 Dans le cas où la convention antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission en vigueur pour l'année 1975-1976 aurait permis aux employés de bénéficier d'une semaine régulière de travail, comportant un nombre d'heures de travail moindre l'été, telle disposition est maintenue aux mêmes conditions pour la durée de la convention.

### 8-3.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

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

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

- 8-3.03 Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'un employé d'une classe d'emplois, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les employés d'un même bureau, service ou école.
- 8-3.04 Un employé peut être exempté d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'il est requis, si la commission trouve un autre employé de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- Si aucun autre employé de la même classe d'emplois, apte à exécuter le travail sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux, n'accepte, la commission désigne un employé apte à exécuter le travail en tenant compte de l'ordre inverse d'ancienneté.
- 8-3.05 Pour le temps supplémentaire effectué, l'employé bénéficie:
- A) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire et au cours d'une journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
  - B) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé: d'un congé d'une durée équivalente à une fois et demie le temps effectivement travaillé en temps supplémentaire;
  - C) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: d'un congé d'une durée équivalente au double du temps effectivement travaillé en temps supplémentaire.
- 8-3.06 La commission et l'employé conviennent des modalités d'application de la clause précédente en tenant compte des exigences du service; à défaut d'entente entre la commission et l'employé, dans les soixante (60) jours de la date où le travail en temps supplémentaire a été effectué, sur le moment où le congé prévu à la clause 8-3.05 peut être pris, le temps supplémentaire est rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07.
- Lorsque la commission et l'employé ont convenu du moment où le congé peut être pris, mais que celui-ci ne peut effectivement l'être au moment convenu, soit en raison des besoins du service ou de circonstances incontrôlables, le travail en temps supplémentaire est alors, au choix de l'employé, soit rémunéré selon les taux prévus à la clause 8-3.07, soit pris en congé conformément à la clause 8-3.05; dans ce dernier cas, la commission et l'employé conviennent du moment où le congé peut être pris.
- 8-3.07 Malgré ce qui précède, la commission et l'employé peuvent convenir que le temps supplémentaire soit rémunéré selon les taux suivants:

8-3.07 (SUITE)

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

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

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

8-3.09 Lorsque le temps supplémentaire est payé conformément à ce qui précède, il doit l'être dans un délai maximum d'un (1) mois après la présentation de la réclamation dûment signée par l'employé et approuvée par la commission. La commission fournit les formulaires à cet effet.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à l'employé et contenant l'exposé des motifs. Copie de cet avis doit être transmise au syndicat.

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

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

Suite à toute rencontre tenue en vertu de la présente clause, la commission doit informer l'employé de sa décision finale, par un avis écrit et ce, dans le délai mentionné à la clause 8-4.12. Copie de l'avis est transmise au syndicat dans le même délai.

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

- 8-4.03 A moins que les circonstances ne l'empêchent et sous réserve de la clause 8-4.02, la commission avise par écrit l'employé qui doit être suspendu ou congédié au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.
- 8-4.04 Sous réserve de la clause 8-4.02, la commission convoque un employé faisant l'objet d'une suspension; dans ce cas et dans le cas où la commission décide de convoquer un employé au sujet de toute autre mesure disciplinaire qui le concerne, cet employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures, précisant l'heure et l'endroit où il doit se présenter et mentionnant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'il a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de ce préavis est transmise au syndicat par la même occasion.
- La remise de main à main d'une mesure disciplinaire à un employé ne constitue pas une convocation au sens des dispositions qui précèdent.
- 8-4.05 L'employé peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux (2) fois par année, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.
- 8-4.06 L'employé qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre un grief.
- 8-4.07 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté de l'employé. Pendant cette suspension, il maintient sa participation aux différents régimes contributaires prévus dans la convention.
- 8-4.08 En cas d'arbitrage, la commission doit, par preuve régulièrement administrée, établir que la mesure disciplinaire a été imposée pour une cause juste et suffisante.
- 8-4.09 La commission ne peut invoquer une infraction inscrite au dossier de l'employé, qui a fait l'objet d'une mesure disciplinaire, que dans les douze (12) mois de cette infraction.
- Cependant, si plus d'une infraction de même nature ont été commises 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 sur demande écrite de l'employé.
- 8-4.10 Toute mesure disciplinaire rescindée par la commission ou déclarée non fondée par un tribunal d'arbitrage ne peut être invoquée contre l'employé.
- 8-4.11 Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.12 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.

8-4.13 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement des griefs, la commission ne verse à l'employé ni les sommes accumulées au régime de retraite ni celles accumulées dans sa banque de congés-maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'est pas réglé. L'employé continue aussi de bénéficiaire du régime d'assurance-maladie et du régime d'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent sa participation et celle de la commission. A défaut, l'employé doit payer à l'avance la totalité des primes exigibles et la taxation sur ce montant, le cas échéant.

#### 8-5.00 SANTE ET SECURITE

8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes à la Loi et aux règlements applicables à la commission.

8-5.02 La commission et le syndicat coopèrent par l'entremise du comité de relations du travail pour maintenir des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique des employés.

8-5.03 La commission et le syndicat peuvent convenir de la formation d'un comité spécifique de santé et de sécurité.

8-5.04 Lorsqu'un employé exerce le droit de refus prévu à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, il doit aussitôt en aviser son supérieur immédiat ou un représentant autorisé de la commission.

Dès qu'il est avisé, le supérieur immédiat ou, le cas échéant, le représentant autorisé de la commission convoque le délégué syndical de l'établissement concerné, s'il est disponible ou, s'il ne l'est pas, le représentant syndical; 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 délégué syndical ou, le cas échéant, le représentant syndical, peut interrompre temporairement son travail, sans perte de traitement, ni remboursement.

8-5.05 Le droit d'un employé mentionné à la clause 8-5.04 s'exerce sous réserve des dispositions pertinentes prévues à la Loi et aux règlements sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chap. S-2.1) applicables à la commission et subordonnément aux modalités y prévues, le cas échéant.

- 8-5.06 La commission ne peut imposer à l'employé une mise à pied, un déplacement, une mesure disciplinaire ou discriminatoire, pour le motif qu'il a exercé, de bonne foi, le droit prévu à la clause 8-5.04.
- 8-5.07 Le délégué syndical de l'établissement concerné ou si ce dernier n'est pas disponible, un représentant syndical, 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 8-5.04;
  - b) pour accompagner un inspecteur de la Commission de la santé et de la sécurité du travail à l'occasion d'une visite d'inspection à la commission concernant une question relative à la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un employé.
- 8-6.00 **VETEMENTS ET UNIFORMES**
- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses employés tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port ainsi que tous vêtements spéciaux exigés par la Loi et les Règlements.
- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements spéciaux fournis est à la charge des employés sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-7.00 **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**
- 8-7.01 Aux fins du présent article l'expression "changements technologiques" signifie des changements occasionnés par l'introduction d'un nouvel équipement servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches confiées à un employé ou de causer une ou plusieurs abolitions de postes.
- 8-7.02 La commission avise le syndicat, par écrit, de sa décision d'introduire un changement technologique au moins soixante (60) jours avant la date prévue d'implantation de ce changement.

- 8-7.03 L'avis mentionné à la clause précédente contient les informations suivantes:
- a) la nature du changement;
  - b) l'école ou le service concerné;
  - c) la date prévue d'implantation;
  - d) l'employé ou le groupe d'employés concernés.
- 8-7.04 La commission et le syndicat conviennent de se rencontrer dans les trente (30) 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.
- 8-7.05 Sur demande de la commission, l'employé, dont les tâches sont modifiées à l'occasion de l'implantation d'un changement technologique, reçoit l'entraînement ou la formation que la commission juge nécessaire.
- 8-7.06 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.
- 8-7.07 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 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS, D'ARBITRAGE ET MESENTENTE

9-1.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

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

Lorsque la rencontre avec le supérieur immédiat prévue au paragraphe précédent a eu lieu, sans toutefois permettre le règlement du problème soulevé, ou n'a pu avoir lieu en raison d'un motif attribuable au supérieur immédiat, le représentant syndical peut, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05, rencontrer l'employé concerné, lors de la formulation du grief; dans un tel cas, le représentant syndical n'est pas libéré après la formulation du grief, aux fins du paragraphe A) de la clause 3-1.05.

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

A) 1ère étape

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

A la demande écrite de la commission ou du syndicat, 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.

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

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

B) 2ième étape

En cas de réponse insatisfaisante ou en l'absence de réponse, le syndicat peut soumettre le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de trente (30) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu au dernier sous-paragraphe du paragraphe A) de la présente clause.

9-1.03 (SUITE)

Malgré le paragraphe précédent, le syndicat peut expédier son grief à l'arbitrage dès qu'il a reçu la réponse de la commission prévue à la présente clause.

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

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur à moins d'une entente écrite à l'effet contraire. Le défaut de s'y conformer 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'exposé du grief contient sommairement les faits qui sont à son origine de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Cet exposé contient également, à titre indicatif, le correctif requis et ce, sans préjudice.

Aucun grief ne doit être rejeté pour vice de forme. 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 employé ne doit aucunement être pénalisé, importuné ou inquiété par le fait d'être impliqué dans un grief.

9-2.00 PROCEDURE D'ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe B) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef\* dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Cet avis doit contenir copie du grief et être transmis sous pli recommandé.

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

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

9-2.02 (SUITE)

Ménard, Jean-Guy Me, arbitre en chef

Blouin, Rodrigue Me	Laflamme, Gilles
Côté, André C. Me	Lussier, Jean-Pierre Me
Courtemanche, Louis-B. Me	Morency, Jean Me
Ferland, Gilles	Morin, Fernand Me
Gauvin, Jean Me	Sylvestre, André Me
Hamelin, François Me	Tousignant, Lyse Me
Ladouceur, André	

ou toute autre personne nommée par les parties négociantes à l'échelle nationale pour agir comme arbitre.

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 partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de la Fédération, ou du Ministère.

9-2.03

Lors d'un arbitrage avec assesseurs, un assesseur est désigné par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale 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 les dispositions de 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 les dispositions de 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 et à la commission. Copie de cet accusé de réception, copie du grief et de l'avis d'arbitrage sont expédiées sans délai à la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération et au Ministère.

---

\* L'adresse de l'arbitre en chef est:

Greffe des tribunaux d'arbitrage,  
Secteur de l'Education,  
Palais de Justice  
300 Boul. Jean Lesage  
5ième étage, bureau 512  
Québec  
G1K 8K6

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;
- 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 en tenant compte de l'endroit d'où émane le grief.

Le greffe avise les arbitres, les assesseurs, les parties concernées, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération et le Ministère.

9-2.07 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 partie syndicale négociante à l'échelle nationale, 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.

9-2.08 En cas d'incapacité d'agir de l'arbitre par démission, refus d'agir ou autrement, il est remplacé suivant la procédure établie pour la nomination originale.

En cas d'incapacité d'agir d'un assesseur par démission, refus d'agir ou autrement, la partie qui l'a désigné lui nomme un remplaçant.

9-2.09 L'arbitre peut poursuivre l'arbitrage si la partie que l'assesseur représente ne désigne pas un remplaçant dans les délais qu'il indique.

9-2.10 L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon la procédure et la preuve qu'il juge appropriées.

9-2.11 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.

9-2.12 Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois ordonner le huis clos.

9-2.13 L'arbitre peut délibérer en l'absence d'un assesseur à la condition de l'avoir avisé conformément à la clause 9-2.07 au moins sept (7) jours à l'avance.

9-2.14 L'arbitre doit rendre sa décision dans les soixante (60) 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 du délai.

9-2.14 (SUITE)

L'arbitre en chef peut refuser de 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.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas dans le cas d'un arbitre qui a déposé dans ce même délai le projet de sentence.

9-2.15 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 partie syndicale négociante à l'échelle nationale, à la Fédération, au Ministère, et en dépose deux (2) copies conformes au greffe du bureau du Commissaire général du travail.

9-2.16 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.

9-2.17 L'arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, amender de quelque façon que ce soit la convention.

9-2.18 L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt au taux légal, tel que prévu au Code du travail, à compter du dépôt du grief, sur les sommes dues en vertu de sa sentence.

9-2.19 En matière de mesure disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou annuler la décision de la commission. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par l'employé durant la période où il n'aurait pas dû être suspendu ou congédié.

9-2.20 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.

Le greffier en chef peut assigner les greffiers-audienciers aux différents arbitrages.

9-2.21 Les frais et honoraires de l'arbitre et les frais du greffe sont à la charge du Ministère.

Les séances d'auditions et de délibéré se tiennent dans des locaux fournis sans frais de location.

9-2.22 Les assesseurs sont rémunérés et remboursés de leurs dépenses par la partie qu'ils représentent.

- 9-2.23 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.
- 9-2.24 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.
- 9-2.25 Subordonnément aux articles 2-1.00, 9-1.00, 9-2.00 et 9-3.00, un grief déposé par un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission ou par le syndicat pour un employé qui n'est plus à l'emploi de la commission, est réputé valablement soumis à l'arbitrage, à la condition que les faits qui ont donné naissance au grief se soient produits pendant la période d'emploi ou du fait de son départ et qu'ils donnent ouverture à une réclamation monétaire.
- 9-3.00 **PROCEDURE SOMMAIRE D'ARBITRAGE**
- 9-3.01 La commission et le syndicat peuvent s'entendre explicitement pour référer un grief à 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.
- 9-3.03 Lors de la fixation du grief au rôle d'arbitrage, malgré ce qui précède, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, la Fédération ou le Ministère ont droit de veto; advenant l'exercice de ce droit par l'une ou l'autre des parties, le grief est obligatoirement entendu devant un arbitre unique, ou d'un arbitre assisté de deux (2) assesseurs, conformément à la clause 9-2.02.
- 9-3.04 L'arbitre en chef ou en son absence le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:
- A) dresse le rôle des arbitrages tenus en vertu du présent article, selon l'ordre de réception au greffe des griefs;
  - B) assigne dans les meilleurs délais un des arbitres mentionnés à la clause 9-2.02;
  - C) fixe l'heure, la date et le lieu de la séance d'arbitrage en tenant compte du lieu d'où émane le grief.
- 9-3.05 L'arbitre doit entendre le grief en toute diligence et rendre sa sentence dans les quinze (15) jours de la fin de l'audition.

- 9-3.06 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.
- 9-3.07 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.
- 9-3.08 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, 9-2.14, du 1er paragraphe de la clause 9-2.15, du 1er paragraphe de la clause 9-2.16 et de la clause 9-2.23.
- 9-4.00 **MESSENTENTE**
- 9-4.01 Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.15, est référée au comité de relations du travail.

CHAPITRE 10-0.00 DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT CERTAINS EMPLOYES

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

10-1.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous juridiction de la commission:

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

10-1.02 La rémunération est établie comme suit:

- A) L'employé visé au paragraphe A) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée une somme égale au taux horaire moyen (taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par deux (2)), prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, tel employé est rémunéré à ce taux.

Le taux de traitement applicable à cet employé est majoré de quinze (15) p. cent s'il bénéficie déjà de l'article 5-6.00 et ce, pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie, de l'assurance-salaire et des vacances.

Si, par ailleurs, cet employé n'est pas visé par l'article 5-6.00, il a droit au taux de traitement qui lui est applicable majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie et de l'assurance-salaire; quant aux vacances, il bénéficie des lois applicables.

- B) La personne visée par le paragraphe B) de la clause 10-1.01, reçoit pour chaque heure travaillée, une somme égale au taux horaire moyen (taux minimum de l'échelle de traitement plus le taux maximum de l'échelle de traitement, cette somme étant divisée par deux (2)), prévu à l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emplois qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, telle personne est rémunérée à ce taux.

Le taux de traitement applicable est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, de l'assurance-salaire et des jours de congés-maladie; quant aux vacances, cette personne bénéficie des dispositions des lois applicables.



10-1.02 (SUITE)

- C) Cependant, l'employé qui est appelé à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emplois, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ce taux étant majoré de quinze (15) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, notamment, des vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe B) précédent.
- D) Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si un employé reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.
- E) L'indemnité de vacances auquel a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables; le présent sous-paragraphe s'applique à compter du 1er juillet 1987.

10-1.03 Cet article ne s'applique pas à l'employé travaillant au service d'éducation des adultes et 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.

10-1.04 L'employé travaillant dans le cadre des cours de l'éducation des adultes bénéficie des clauses ou articles suivants de la convention:

- 1-1.01 But de la convention
- 1-2.00 Les définitions suivantes s'appliquant à son statut:
  - 1-2.02, 1-2.05, 1-2.06, 1-2.07, 1-2.08, 1-2.13,
  - 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18, 1-2.21, 1-2.22,
  - 1-2.25, 1-2.27, 1-2.28, 1-2.30, 1-2.31
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-1.01E) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no 6 de la convention)
- 5-8.00 Responsabilité civile

10-1.04 (SUITE)

- 6-1.00 Règles de classement
  - 6-2.00 Détermination de l'échelon (sous réserve de toute disposition inconciliable)
  - 6-3.00 Taux et échelles de traitement
  - 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
  - 6-9.00 Versement de la paie
  - 7-1.04J) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
  - 8-5.00 Santé et sécurité
  - 8-6.00 Vêtements et uniformes
  - 11-2.00 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 de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)

10-1.05 Le paiement des sommes dues en vertu de la clause 10-1.02 est effectué dans un délai maximum de quinze (15) jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-1.06 Dans le cadre des cours d'éducation des adultes, la commission, avant chaque session de cours, procède par affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables, invitant les employés à soumettre à l'autorité désignée leur candidature selon le mode prescrit. La commission établit la liste des employés ayant soumis leur candidature et en transmet copie au syndicat.

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

10-1.07 Suite à l'affichage prévu à la clause précédente, la commission choisit parmi les employés qui ont soumis leur candidature, dans l'ordre suivant:

- A) elle rappelle au travail les employés visés à l'article 10-1.01 qui ont travaillé à la session précédente et qui bénéficient d'un droit de rappel en vertu de la clause 10-1.11; ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emplois et suivant l'ordre de durée d'emploi;
- B) elle choisit parmi les employés qui accomplissent, au cours de leur journée régulière, un travail analogue à celui requis dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- C) elle choisit parmi les employés qui appartiennent à la même classe d'emplois que celle requise dans le cadre des cours d'éducation des adultes;
- D) elle choisit parmi les autres employés.

- 10-1.08 Malgré la clause 10-1.07, la commission ne peut être tenue de confier à un employé un travail dans le cadre du présent article si cela a pour effet de porter le nombre total d'heures de travail hebdomadaire de tel employé à plus de quarante-quatre (44) heures.
- 10-1.09 L'employé doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission.
- 10-1.10 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-1.11 L'employé mis à pied et qui a complété la période de probation mentionnée à la clause 10-1.10 bénéficie d'un droit de rappel au travail pour une période de dix-huit (18) mois après sa mise à pied.
- 10-1.12 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre des cours d'éducation des adultes; cette période d'emploi ne peut cependant rétroagir avant la date de la signature de la convention.
- 10-1.13 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.
- 10-1.14 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité toute personne en disponibilité à son emploi pour travailler dans le cadre des cours d'éducation des adultes.
- 10-2.00 **POUR LE SURVEILLANT D'ELEVES ET L'EMPLOYE DE CAFETERIA TRAVAILLANT RESPECTIVEMENT DIX (10) HEURES OU MOINS PAR SEMAINE**
- 10-2.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément, s'appliquent, selon le cas, au surveillant d'élèves et à l'employé de cafétéria travaillant respectivement dix (10) heures ou moins par semaine.
- 10-2.02
- A) L'employé visé au présent article a droit au taux de traitement 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 (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;
  - C) L'indemnité de vacances à laquelle a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables.

10-2.02 (SUITE)

Malgré ce qui précède, les dispositions du premier paragraphe de la clause 10-2.02 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continuent de s'appliquer jusqu'au 30 juin 1987.

A compter du 1er juillet 1987, les paragraphes A), B) et C) de la présente clause s'appliquent; cependant, le surveillant d'élèves visé au présent article a droit au taux de traitement calculé conformément à la clause 10-2.02 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 si ce taux est plus avantageux.

10-2.03 L'employé 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 convention collective 1979-1982, un poste au sens de la convention 1975-1979, conserve le statut d'employé à temps partiel qu'il détenait à la date de signature de la convention 1979-1982, et ce dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de leur lien d'emploi.

10-2.04 Malgré toute disposition contraire, le surveillant d'élèves requis de travailler dans le cadre d'un service de garde en milieu scolaire est rémunéré comme s'il était exclusivement employé dans un service de garde en milieu scolaire, et ce conformément à la clause 10-3.02.

10-2.05 L'employé 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,
  - 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18,
  - 1-2.21, 1-2.22, 1-2.25, 1-2.27, 1-2.28,
  - 1-2.30, 1-2.31
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-1.01F) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no 6 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
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement

- 10-2.05 (SUITE)
- 6-9.00 Versement de la paie
  - 7-1.04H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé
  - 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 de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus)
- 10-2.06 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum de quinze (15) jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.
- 10-2.07 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.
- 10-2.08 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un employé 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 employés 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 employés mis à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrits sur une telle liste.
- 10-2.09 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi de l'employé, comptée à partir du début de son emploi dans le cadre du présent article.
- 10-2.10 L'employé visé au présent article et victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.
- Toutefois, l'employé qui a travaillé plus de six (6) mois dans le cadre du présent article bénéficie également des dispositions contenues à l'annexe "F".
- 10-2.11 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.

10-3.00 **POUR L'EMPLOYE TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE**

10-3.01 Les clauses du présent article et celles auxquelles cet article réfère expressément s'appliquent à l'employé travaillant dans un service de garde en milieu scolaire.

10-3.02 L'employé visé au présent article bénéficie du taux de traitement afférent à sa classe d'emplois conformément à l'annexe "A" de la convention.

Le taux de traitement applicable à cet employé est majoré de onze (11) p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, notamment, des jours chômés et payés, des jours de congés-maladie et de l'assurance-salaire; quant aux vacances, cet employé a droit à un montant équivalent à huit (8) p. cent de son traitement.

L'indemnité de vacances auquel a droit l'employé lui est versée sur chacune de ses paies à la condition que cela soit conforme à la loi et aux règlements applicables; le présent paragraphe s'applique à compter du 1er juillet 1987.

10-3.03 L'employé 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,
  - 1-2.13, 1-2.14, 1-2.15, 1-2.16, 1-2.18,
  - 1-2.21, 1-2.22, 1-2.25, 1-2.27, 1-2.28,
  - 1-2.30, 1-2.31
- 1-3.00 Respect des droits et libertés de la personne
- 1-4.00 Harcèlement sexuel
- 2-1.01G) Champ d'application
- 2-2.00 Reconnaissance
- 3-4.00 Affichage et distribution
- 3-5.00 Assemblées syndicales et utilisation des locaux
- 3-6.00 Retenue syndicale
- 3-7.00 Régime syndical
- 3-8.00 Documentation
- 4-1.00 Comité de relations du travail
- 5-4.00 Droits parentaux (dans le cas de l'employé dont l'embauche est de six (6) mois ou plus suivant les conditions et modalités mentionnées à la lettre d'entente no 6 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
- 6-4.05 Règles particulières d'intégration
- 6-5.00 Frais de voyage et de déplacement
- 6-9.00 Versement de la paie
- 7-1.04H) Procédure pour combler un poste définitivement vacant ou nouvellement créé

10-3.03 (SUITE)

- 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 de l'employé dont l'embauche est six (6) mois ou plus)

10-3.04 Le paiement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans un délai maximum de quinze (15) jours après présentation de la réclamation dûment signée par l'employé. La commission fournit les formulaires, à cet effet.

10-3.05 L'employé embauché dans le cadre du présent article est soumis à une période de probation de soixante (60) jours au cours de laquelle la commission peut mettre fin à son emploi.

10-3.06 Aux fins du présent article, la durée d'emploi correspond à la période d'emploi d'un employé, comptée à partir du début de son emploi dans le service de garde concerné.

10-3.07 Lors d'une mise à pied incluant une mise à pied temporaire d'un employé 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 employés 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 employés 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, l'employé doit avoir complété la période de probation mentionnée à la clause 10-3.05.

10-3.08 L'employé visé au présent article et victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie des lois ou règlements qui lui sont applicables.

Toutefois, l'employé qui a travaillé plus de six (6) mois dans le cadre du présent article, bénéficie également des dispositions contenues à l'annexe "F".

10-3.09 S'il y a au moins deux (2) employés dans le service de garde concerné, la clause 8-2.06 s'applique, les employés prenant la période de repos prévue à cette clause à tour de rôle.

S'il n'y a qu'un seul employé, tel employé bénéficie de la clause 8-2.06 qu'après entente avec la commission.

10-3.10 L'employé a droit à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention relativement aux droits qui lui sont reconnus au présent article.



- CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES
- 11-1.00 DEPOTS A UNE CAISSE D'EPARGNE OU D'ECONOMIE
- 11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.
- 11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.
- 11-1.03 Trente (30) jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci déduit, sur chaque versement de traitement de l'employé 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 déduits à la source 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 à la commission 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 employé 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 imprime le texte de la convention sous format unique, dans les meilleurs délais après la date de la signature, et en rend un exemplaire disponible pour chaque employé de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec le plan de classification.
- 11-2.02 Un exemplaire du texte en anglais est pareillement disponible pour les employés et syndicats concernés.
- 11-2.03 Les délais prévus à la procédure de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires des conventions 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 suffisant pour ses membres.

11-3.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

- 11-3.01 La commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements locaux en vue de la mise en oeuvre ou du remplacement d'une disposition de la convention sur une matière prévue par l'annexe "B" de la loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.Q., 1985, Chapitre 12); cette annexe "B" est jointe à la convention comme annexe "E".
- 11-3.02 En outre, la commission et le syndicat peuvent convenir d'arrangements sur d'autres matières, dans la mesure où la convention pourvoit à la possibilité de conclure de tels arrangements.
- 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.
- Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément au présent article, chaque clause de la convention, qui y correspond, continue de s'appliquer.
- 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) toute clause ainsi modifiée 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. Telle 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) employés réguliers, désignés par le syndicat, afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter, l'employé doit aviser son supérieur immédiat.
- 11-4.00 ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE
- 11-4.01 Les annexes et lettres d'entente font partie intégrante de la convention.
- 11-5.00 INTERPRETATION DES TEXTES
- 11-5.01 Le texte français constitue le texte officiel de la convention.
- 11-5.02 Toutes les clauses de la convention auxquelles est ajoutée la mention "Protocole" sont incluses dans le texte de la convention dans le seul but d'indiquer à la commission et au syndicat les buts que visent les parties négociantes à l'échelle nationale par la négociation et la conclusion d'ententes sur les dispositions de conventions dans le secteur éducation. Elles n'engagent en aucune manière la responsabilité de la commission et du syndicat et ne sont pas assujetties à la procédure de règlement des griefs de la 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: 5-3.27, 5-7.09, 6-3.01, 6-4.01, 6-4.05, 6-6.01, 6-6.02, 6-6.04, 6-7-02, 6-8.02.
- 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 employés à l'emploi de la commission à la date de la signature de la convention, les montants à être versés en application de la clause 11-6.01 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.
- 11-6.04 Pour les employés à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de la signature de la convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de tels employés dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention et précise la dernière adresse connue.

11-6.04 (SUITE)

L'employé concerné doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les soixante (60) jours de la production de la liste. En cas de décès de l'employé, la demande peut être faite par ses ayants droit.

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 employés au syndicat.

11-6.05 La commission fournit aux employés, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce, en même temps que telle rétroactivité leur est versée.

11-6.06 A moins de stipulation expresse à l'effet 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 la date de la signature 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.

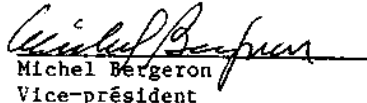
EN FOI DE QUOI, les parties à la présente ont signé à Québec, le 15<sup>e</sup> jour du mois d'avril 1987.

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION  
POUR LES COMMISSIONS SCOLAIRES POUR  
CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS SCOLAIRES  
CONFESSIONNELLES POUR CATHOLIQUES ET  
LES CORPORATIONS DE SYNDICS D'ÉCOLES  
POUR CATHOLIQUES

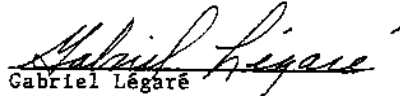
LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS  
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU  
QUÉBEC



Roger Caréte  
Président



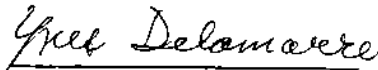
Michel Bergeron  
Vice-président



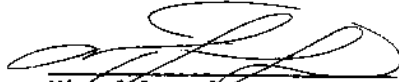
Gabriel Légare  
Président de la Fédération des  
commissions scolaires catholiques  
du Québec



Claude Ryan  
Ministre de l'Éducation



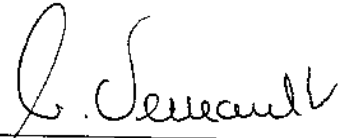
Yves Delamarre  
négociateur



Michel Letendre  
négociateur



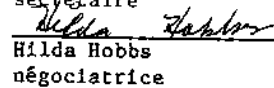
M. Claude Sauvageau  
Porte-parole pour la partie  
patronale



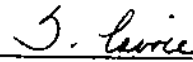
Gaston Verreault  
Président



Paul Talbot  
secrétaire



Hilda Hobbs  
négociatrice



Suzanne Lavoie  
négociatrice



Gilles St-Hilaire  
négociateur



Claude Mailhot  
Porte-parole pour la partie  
syndicale

ANNEXE "A"

EMPLOYÉS DE SOUTIEN

Taux et échelles de traitement horaires pour les périodes:

• du 1986-01-01 au 1986-12-31

et

• du 1987-01-01 au 1987-12-31

et

• du 1988-01-01 au 1988-12-31

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien PAGE

Infirmier .....	147
Technicien en administration .....	148
Technicien de l'aide sociale .....	148
Technicien en arts graphiques .....	148
Technicien en audio-visuel .....	147
Technicien en documentation .....	147
Technicien en écriture Braille .....	147
Technicien en éducation spécialisée .....	148
Technicien en électronique .....	148
Technicien en formation professionnelle .....	148
Technicien en génie civil .....	148
Technicien en gestion alimentaire .....	149
Technicien en informatique .....	149
Technicien en informatique classe principale .....	149
Technicien en loisirs .....	147
Technicien en organisation scolaire .....	148
Technicien en psychométrie .....	147
Technicien en transport scolaire .....	148
Technicien de travaux pratiques .....	148

I-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicien

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

II- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF PAGE

Acheteur .....	157
Agent de bureau classe II .....	157
Agent de bureau classe I .....	157
Agent de bureau classe principale .....	157
Auxiliaire de bureau .....	158
Auxiliaire en informatique .....	158
Auxiliaire en informatique classe principale .....	158
Magasinier classe II .....	159
Magasinier classe I .....	159
Magasinier classe principale .....	159
Secrétaire .....	160
Secrétaire d'école .....	160
Secrétaire de direction .....	160
Téléphoniste .....	161

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métiers .....	162
Briqueur-maçon .....	162
Ébéniste .....	162
Électricien .....	162
Maître-électricien .....	162
Ferblantier-couvreur .....	162
Mécanicien classe II .....	162
Mécanicien classe I .....	162
Mécanicien de machines de bureau .....	162
Mécanicien de machines fixes classe IV .....	163
Mécanicien de machines fixes classe III .....	163
Mécanicien de machines fixes classe II .....	163
Mécanicien de machines fixes classe I .....	163
Mécanicien en tuyauterie .....	163
Maître-mécanicien en tuyauterie .....	163
Menuisier .....	163
Ouvrier certifié d'entretien .....	163
Peintre .....	163
Plâtrier .....	163
Serrurier .....	164
Soudeur .....	164
Spécialiste en mécanique d'ajustage .....	164
Vitrier-monteur-mécanicien .....	164



<u>III-2 Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	<u>PAGE</u>
Aide de métiers .....	165
Aide général de cuisine .....	165
Boucher .....	165
Buandier .....	165
Aide-conducteur de véhicules lourds .....	165
Conducteur de véhicules légers .....	165
Conducteur de véhicules lourds .....	165
Cuisinier classe III .....	165
Cuisinier classe II .....	165
Cuisinier classe I .....	165
Gardien .....	166
Jardinier .....	166
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques .....	166
Concierge .....	166
Concierge de nuit .....	166
Ouvrier d'entretien classe III .....	166
Ouvrier d'entretien classe II .....	166
Ouvrier d'entretien classe I .....	166
Pâtissier .....	166

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT 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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,34	10,77	11,32
02	10,72	11,15	11,71
03	11,14	11,59	12,17
04	11,56	12,02	12,62
05	12,00	12,48	13,10
06	12,44	12,94	13,58
07	12,94	13,46	14,12
08	13,43	13,97	14,65
09	13,94	14,50	15,20
10	14,45	15,03	15,75
11	15,00	15,60	16,35
12	15,59	16,21	16,98

CLASSE           Technicien en éducation spécialisée

Semaine:           35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,21	11,66	12,24
02	11,54	12,00	12,60
03	11,85	12,32	12,93
04	12,18	12,67	13,30
05	12,58	13,08	13,72
06	12,94	13,46	14,12
07	13,28	13,81	14,48
08	13,67	14,22	14,91
09	14,06	14,62	15,33
10	14,46	15,04	15,76
11	14,89	15,49	16,23
12	15,32	15,93	16,69

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,46	11,92	12,51
02	11,82	12,29	12,90
03	12,16	12,65	13,27
04	12,50	13,00	13,64
05	12,87	13,38	14,04
06	13,27	13,80	14,47
07	13,62	14,16	14,85
08	14,00	14,56	15,26
09	14,40	14,98	15,70
10	14,82	15,41	16,15
11	15,30	15,91	16,67
12	15,72	16,35	17,13

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

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	11,35	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<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

1-2 Sous-catégorie des emplois de para-technicien

CLASSE           Appariteur

Semaine:           35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,11	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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,27	9,72	10,22
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,21	10,64	11,18
06	10,58	11,01	11,57
07	10,89	11,33	11,90
08	11,25	11,70	12,29
09	11,64	12,11	12,71
10	12,01	12,49	13,11
11	12,44	12,94	13,58
12	12,90	13,42	14,08

CLASSE            Inspecteur en transport scolaire

Semaine:            35 heures

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	9,50	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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,78	9,43	9,92
02		9,69	10,19
03		9,95	10,46
04		10,20	10,72
05		10,48	11,01
06		10,77	11,32

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

ÉCHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	12,00	12,48	13,10

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,95	10,46
02	9,24	10,20	10,72
03	9,51	10,48	11,01
04	9,76	10,77	11,32
05	10,05	11,08	11,64
06	10,34	11,41	11,98

CLASSES            Surveillant d'élèves  
                         Surveillant-sauveteur

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,97	9,43	9,92
02	9,24	9,69	10,19
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,05	10,48	11,01
06	10,34	10,77	11,32

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	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	9,07	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	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,43	9,87	10,38
02	9,76	10,20	10,72
03	10,11	10,54	11,08
04	10,43	10,86	11,41
05	10,82	11,25	11,82
06	11,20	11,65	12,23
07	11,63	12,10	12,70

CLASSES Agent de bureau classe principale  
Acheteur

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	12,00	12,48	13,10
02	12,37	12,86	13,49
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,61	14,15	14,84
06	14,00	14,56	15,26

CLASSE            Auxiliaire de bureau

Semaine:            35 heures

ÉCHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <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	9,08	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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,33	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

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,77	10,20	10,72
02	10,11	10,54	11,08
03	10,44	10,87	11,42
04	10,82	11,25	11,82
05	11,17	11,62	12,20
06	11,56	12,02	12,62
07	11,93	12,41	13,03

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ECHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,92	12,40	13,01
02	12,35	12,84	13,47
03	12,78	13,29	13,94
04	13,19	13,72	14,39
05	13,62	14,16	14,85
06	14,08	14,64	15,35
07	14,55	15,13	15,86

CLASSE Secrétaire

Semaine: 35 heures

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 au <u>86-12-31</u>	87-01-01 au <u>87-12-31</u>	88-01-01 au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Apprenti de métier:			
1 <sup>ière</sup> année 01	9,47	9,91	10,42
2 <sup>ième</sup> année 02	9,80	10,23	10,75
3 <sup>ième</sup> année 03	10,17	10,60	11,14
4 <sup>ième</sup> année 04	10,51	10,94	11,49
Briqueur-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 86-12-31	87-01-01 au 87-12-31	88-01-01 au 88-12-31
	\$	\$	\$
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>	<u>86-01-01</u> <u>au</u> <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> <u>au</u> <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> <u>au</u> <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
<del>Vitrier-monteur-mécanicien:</del>	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>	<u>86-01-01</u> <u>au</u> <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> <u>au</u> <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> <u>au</u> <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 <sup>2</sup> ):	10,97	11,41	11,98
Concierge (9 275 m <sup>2</sup> et plus):	12,10	12,58	13,20
Concierge de nuit (moins de 9 275 m <sup>2</sup> ):	10,69	11,12	11,68
Concierge de nuit (9 275 m <sup>2</sup> 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

**ANNEXE "B"**

**FRAIS DE DEMENAGEMENT**

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi l'employé pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la relocalisation prévue à l'article 7-3.00.
2. Les frais de déménagement ne sont applicables à un employé que si le Bureau régional de placement accepte que la relocalisation de tel employé nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de l'employé et son ancien domicile est supérieure à soixante-cinq (65) kilomètres.

**Frais de transport de meubles et effets personnels**

3. La commission rembourse, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de l'employé visé, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance, ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de l'employé à moins que l'endroit de son nouveau domicile 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 de l'employé et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**Dépenses concomitantes de déplacement**

6. La commission paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) à tout employé marié déplacé, ou de deux cents dollars (200 \$) s'il est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que cet employé ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par la commission.

Toutefois, l'allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750 \$) payable à l'employé marié déplacé est payable également à l'employé célibataire tenant logement.

#### Compensation pour le bail

7. L'employé visé au paragraphe 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, la commission paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a bail, la commission dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, l'employé qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, l'employé doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si l'employé choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

#### Remboursement des dépenses inhérentes à la vente ou à l'achat d'une maison

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison constituant le domicile de l'employé relocalisé, les dépenses suivantes:
  - a) les honoraires d'un agent d'immeubles, sur production du contrat avec l'agent d'immeubles immédiatement après sa passation, du contrat de vente de la maison et du compte d'honoraires de l'agent;
  - b) les frais d'actes notariés imputables à l'employé pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que l'employé soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que cette maison soit vendue;
  - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement des droits de mutation de propriétaire exigible du propriétaire par la municipalité, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de l'employé relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où l'employé doit assumer un nouvel engagement pour se loger, la commission ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, la commission rembourse pour une période n'excédant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:
  - a) les taxes municipales et scolaires;
  - b) l'intérêt sur l'hypothèque;
  - c) le coût de la prime d'assurance.
11. Dans le cas où l'employé relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison constituant son domicile, il peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin de lui éviter une double charge financière, du fait que sa résidence principale n'est 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 n'est pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages, encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

**Frais de séjour et d'assignation**

12. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse l'employé de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission, pour lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.
  
13. Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation de la commission, ou si la famille de l'employé marié n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de l'employé pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
  
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par l'employé des pièces justificatives à la commission qui l'engage.



ANNEXE "C"

REGIME DE CONGE SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFERE

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

LA COMMISSION SCOLAIRE \_\_\_\_\_

CI-APRES APPELEE LA COMMISSION

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRENOM: \_\_\_\_\_

ADRESSE: \_\_\_\_\_

CI-APRES APPELE L'EMPLOYE

OBJET: Congé sabbatique à traitement différé

I- Durée du contrat

Le présent contrat entre en vigueur le \_\_\_\_\_  
et se termine le \_\_\_\_\_.

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

II- Durée du congé sabbatique

Le congé sabbatique est d'une durée de \_\_\_\_\_, soit du  
\_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_.

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

Dans le cas où l'employé 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 l'employé doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

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

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.05 de la convention)

IV- Avantages

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

- Assurance-vie;
- Assurance-maladie, à condition qu'il verse sa quote-part 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, l'employé n'a droit à aucune des primes prévues à la convention. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, il a droit à l'entier de ces primes, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opérée en vertu de l'article III.
- c) Aux fins des vacances, le congé sabbatique constitue du service actif. Il est entendu que, pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage de traitement prévu à l'article III des présentes. 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 l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, l'employé a droit à tous les autres bénéfices de 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 de l'employé

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

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

L'employé rembourse\* à la commission un montant égal à la différence entre le traitement reçu pendant la durée d'exécution du contrat et le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

---

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

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

La commission rembourse à l'employé, pour la période d'exécution du contrat, un montant égal à la différence entre le traitement auquel il aurait eu droit en vertu de la convention s'il n'avait pas signé 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 l'employé pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel il aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, l'employé rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à l'employé.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de l'employé

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

VII- Congé sans traitement

Au cours de la durée du contrat, le total d'un ou des congés sans traitement autorisés suivant la convention ne peut excéder douze (12) mois. Dans ce cas, la durée du présent contrat est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total de ou de ces congés sans traitement est supérieur à douze (12) mois, l'entente prend fin à la date où telle durée atteint douze (12) mois et les dispositions de l'article V du présent contrat s'appliquent.

VIII- Mise en disponibilité de l'employé

Dans le cas où l'employé est mis en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

Advenant une relocalisation chez un autre employeur du secteur de l'éducation, les dispositions du dernier paragraphe de l'article II de la présente s'appliquent.

IX- Décès de l'employé

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

La participation de l'employé au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, 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 perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié:

Dans ce cas, l'employé visé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1° il peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé au moment où il n'est plus invalide. L'employé reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.32, 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, l'employé 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 l'employé 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 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; l'employé se prévaut alors de l'un ou l'autre des choix suivants:

- 1° Interrompre le contrat jusqu'à son retour au travail; toutefois le contrat prend fin après deux ans d'interruption et l'article V des présentes s'applique alors.
- 2° Mettre fin au contrat à la date de l'événement, l'article V des présentes s'appliquant alors.

XII- 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, l'employé 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 DE L'EMPLOYÉ

c.c. Syndicat

ANNEXE "D"

Objet: Droits parentaux

Le Gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de la signature de la convention, l'employée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par la commission en vertu de la section II de l'article 5-4.00 indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais, sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties 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 conditions ne constituent pas une réouverture de la convention.

ANNEXE "E"

Objet: Arrangements locaux

La liste des matières pouvant, en vertu de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.Q. 1985, chapitre 12), faire l'objet d'arrangements convenus à l'échelle locale ou régionale dans le secteur des commissions scolaires, à l'égard du personnel de soutien, est reproduite ci-après, à titre informatif.

- 1° Affichage
- 2° Assemblée syndicale et utilisation des locaux
- 3° Documentation
- 4° Régime syndical
- 5° Représentation syndicale
- 6° Retenue syndicale
- 7° Comité des relations de travail (participation)
- 8° Mesures disciplinaires
- 9° Congés sans traitement
- 10° Horaire de travail
- 11° Hygiène et sécurité
- 12° Modalités de versement de la rémunération
- 13° Frais de voyage
- 14 Mouvement de personnel (sous réserve de la sécurité d'emploi, de la priorité d'emploi et de l'acquisition de la permanence)
- 15° Distribution des congés fériés
- 16° Perfectionnement (sauf quantum)
- 17° Responsabilité civile
- 18 Grief et arbitrage (portant uniquement sur les matières de négociations locales)
- 19° Travail à forfait
- 20° Vacances (sauf quantum)
- 21° Caisse d'économie
- 22° Vêtements et uniformes
- 23° Temps supplémentaire (sauf quantum)



ANNEXE "F"

Objet: Accident du travail et  
maladie professionnelle

- A) Tant que l'employé qui a travaillé plus de six (6) mois dans le cadre des articles 10-2.00 et 10-3.00 a droit à une indemnité de remplacement du revenu au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., chap. A-3.001) mais au plus tard jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, il a droit de recevoir de la commission en lieu et place de chaque paie, et conformément aux clauses 10-2.06 ou 10-3.04, selon le cas, un montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu que la Commission de Santé et de Sécurité du Travail doit lui verser, le cas échéant, conformément à la loi.

La commission effectue, sur ce montant, toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la loi ou la convention.

- B) Lorsque la commission, par application du paragraphe précédent, avance quelque montant à un employé, ce dernier doit signer les formules requises afin d'autoriser la Commission de Santé et de Sécurité du Travail à rembourser à la commission tout montant ainsi versé. En aucun cas, la commission ne peut être tenue de verser à un employé un montant supérieur au traitement qu'il aurait reçu s'il était demeuré au travail ni un montant supérieur à l'indemnité de remplacement du revenu que verse la Commission de Santé et de Sécurité du Travail à cet employé, le cas échéant.
- C) Aux fins d'application des paragraphes A) et B) précédents, les paragraphes A), B), F), et G) de la clause 5-9.03 s'appliquent.
- D) L'employé concerné ne peut, par application de la présente annexe, le cas échéant, bénéficier de plus de droits dont il aurait bénéficié s'il était demeuré au travail.
- E) Si la commission avance à un employé quelque montant qui ne peut être remboursé par la Commission de la Santé et de Sécurité au travail, la commission peut alors récupérer de l'employé tout montant ainsi versé, conformément à la clause 6-9.04.

ANNEXE "G"

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 bénéfices prévus à la clause 2.08 en fonction des sommes dégagées entre le 1er janvier 1987 et le 31 décembre 1989.

Il est entendu que tous les engagements reliés à l'octroi des bénéfices prévus à la clause 2.08 seront considérés comme étant des engagements du RRE postérieurs au 1er juillet 1982 pour les fins des évaluations actuarielles 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 "H"

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

Les primes de responsabilité apparaissant aux clauses 6-6.01 et 6-8.02, 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

$$\text{IPC} = \left[ \frac{\text{IPC de décembre 1987} - \text{IPC de décembre 1986}}{\text{IPC de décembre 1986}} \right] \times 100 \quad (1)$$

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 6-6.01 et 6-8.02 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: Règlement des mésententes

Malgré l'article 9-3.00, 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 15e jour du mois d'avril 1987.



POUR LA PARTIE PATRONALE




POUR LA PARTIE SYNDICALE

LETTRE D'ENTENTE NO 2

Objet: Griefs et arbitrages avant la  
date de la signature de la  
convention

Tout grief ayant pris naissance avant la date de la signature de la convention est entendu par une des personnes nommées en vertu de l'article 9-2.00 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 et dans ce cas l'article 9-2.00 de la présente convention s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15e jour du mois d'avril 1987.

  
POUR LA PARTIE PATRONALE

  
POUR LA PARTIE SYNDICALE

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Objet: Réaffectation d'un employé  
au-delà de cinquante (50)  
kilomètres

Les parties négociantes à l'échelle nationale peuvent former un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date de la signature de la convention.

Ce comité a pour mandat:

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


Le 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 15e jour du mois d'avril 1987.

  
\_\_\_\_\_  
POUR LA PARTIE PATRONALE

  
\_\_\_\_\_  
POUR LA PARTIE SYNDICALE

LETTRE D'ENTENTE NO 4

Objet: Classement de certains employés

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

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

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

En cas de réponse insatisfaisante de la commission ou, à défaut de réponse dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief de classement, l'employé ou le syndicat peut, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration du délai prévu pour la réponse, soumettre son grief directement à l'arbitrage selon la procédure prévue à la clause 6-1.15.

En aucun cas, la décision ne peut rétroagir avant la date de la signature de la convention pour les employés accrédités avant cette date, ni antérieurement à la date d'accréditation si celle-ci est postérieure à la date de la signature de la convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15<sup>e</sup> jour du mois d'avril 1987.

  
POUR LA PARTIE PATRONALE

  
POUR LA PARTIE SYNDICALE

LETTRE D'ENTENTE NO 5

Objet: Normes de transfert et d'intégration

Les accords conclus entre les parties négociantes à l'échelle nationale le 22 mars 1985, le 19 décembre 1985 et le 26 février 1987, et signés localement par les commissions et syndicats concernés, relatifs aux normes de transfert et d'intégration du personnel de soutien pour le premier juillet 1985, le premier juillet 1986 et le premier 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.

De façon non limitative, compte tenu de l'accord du 19 décembre 1985, l'article 7-3.02 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. Pour telle commission scolaire, l'article 7-3.02 des dispositions constituant des conventions collectives 1983-1985 continue de s'appliquer.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15e jour du mois d'avril 1987.

  
Pour la partie patronale

  
Pour la partie syndicale

LETTRE D'ENTENTE NO 6

Objet: Droits parentaux


La présente lettre d'entente s'applique à l'employé temporaire visé par le sous-paragraphe b) du paragraphe B) de la clause 2-1.01, aux employés couverts par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00, dont la période d'embauche dans le cadre de ces articles est de six (6) mois ou plus.

Les employés 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 aux droits parentaux, l'employé doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- B) L'employé bénéficie des droits parentaux seulement pour la période où il aurait effectivement travaillé.
- C) L'employé n'a pas droit à la clause 5-4.13, et 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 employés, le congé spécial prévu à la clause 5-4.18 B) est sans traitement, sous réserve du maintien du traitement pour les quatre (4) jours auxquels l'employé peut avoir droit, le cas échéant, en vertu de la clause 5-4.19.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 15e jour du mois d'avril 1987.

  
La partie patronale

  
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 CONFESSIONNELLES CATHOLIQUES ET LES CORPORATIONS DE SYNDICS D'ÉCOLES POUR CATHOLIQUES (CPNCC)

ET

D'AUTRE PART

LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU QUÉBEC (FEMSQ) POUR LE COMPTE DES EMPLOYÉS DE SOUTIEN DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS REGIONALES POUR CATHOLIQUES DU QUÉBEC QU'ELLE REPRÉSENTE

OBJET: Modifications à la clause 5-11.05

Les parties signataires conviennent de ce qui suit:

- 1- Le tableau de la clause 5-11.05 (congé sabbatique à traitement différé) 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%

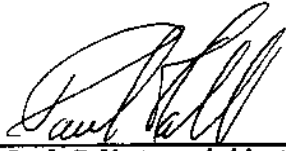
La présente entente entre en vigueur à la date de sa signature par la commission et le syndicat.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Québec, ce 17 e jour du mois août 1988.

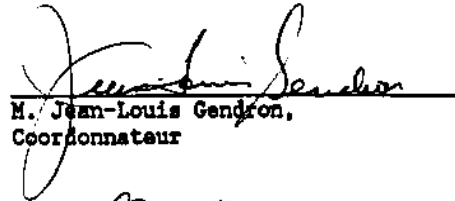
POUR LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGO-  
CIATION POUR COMMISSIONS SCOLAIRES  
CATHOLIQUES, LES COMMISSIONS  
SCOLAIRES CONFESSIONNELLES CATHO-  
LIQUES ET LES CORPORATIONS DE  
SYNDICS D'ÉCOLES POUR CATHOLIQUES

POUR LA FÉDÉRATION DES EMPLOYÉS  
MUNICIPAUX ET SCOLAIRES DU QUÉBEC

  
M. Roger Carotte, président

  
M. Paul Talbot, président

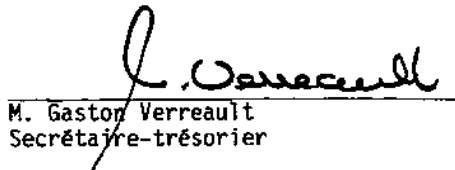
  
M. Michel Bergeron, vice-président

  
M. Jean-Louis Gendron,  
Coordonnateur

  
M. Hilaire Rochefort  
négociateur MBQ

  
M. Alain Gingras, porte-parole

  
M. Clermont Provencher,  
négociateur FCSCQ

  
M. Gaston Verreault  
Secrétaire-trésorier

.....

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à \_\_\_\_\_ ce \_\_\_\_\_ e jour du mois \_\_\_\_\_ 1988.

POUR LA COMMISSION SCOLAIRE

POUR LE SYNDICAT

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_