



# S6

## **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 employées et  
employés de services publics inc.  
(CSN), pour le compte des  
syndicats d'employées et  
d'employés de soutien des  
commissions scolaires et  
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**

*e/8688/56 C01*

Dépôt légal: 1<sup>er</sup> trimestre 1987  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-550-13544-x

TABLE DES MATIERES

1-0.00	<b>But de la convention et définitions</b>	
1-1.00	But de la convention.....	1
1-2.00	Définitions.....	1
2-0.00	<b>Champ d'application et reconnaissance</b>	
2-1.00	Champ d'application.....	7
2-2.00	Reconnaissance.....	10
3-0.00	<b>Prérogatives syndicales</b>	
3-1.00	Représentations syndicales.....	11
3-2.00	Réunion de comités conjoints.....	12
3-3.00	Libérations et congés sans traitement pour activités syndicales.....	12
3-4.00	Affichage.....	14
3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales.....	15
3-6.00	Retenue syndicale.....	15
3-7.00	Régime syndical.....	16
3-8.00	Documentation.....	17
4-0.00	<b>Comité de relations de travail</b>	
4-1.00	Comité de relations de travail.....	19

5-0.00	<b>Sécurité sociale</b>	
5-1.00	Congés spéciaux.....	20
5-2.00	Jours chômés et payés.....	23
5-3.00	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire.....	24
5-4.00	Droits parentaux.....	41
5-5.00	Participation aux affaires publiques.....	54
5-6.00	Vacances.....	54
5-7.00	Formation et perfectionnement.....	59
5-8.00	Responsabilité civile.....	60
5-9.00	Accident du travail et maladie professionnelle.....	61
5-10.00	Congé sans traitement.....	66
5-11.00	Congé sabbatique à traitement différé.....	67
6-0.00	<b>Rémunération</b>	
6-1.00	Règles de classement.....	69
6-2.00	Détermination de l'échelon.....	72
6-3.00	Traitement.....	77
6-4.00	Règles particulières d'intégration au 1er janvier 1987 et au 1er juillet 1987.....	80
6-5.00	Frais de voyage et de déplacement.....	81
6-6.00	Primes.....	82
6-7.00	Disparités régionales.....	85
6-8.00	Location et prêt de salles.....	92
6-9.00	Versement de la rémunération.....	93

7-0.00	<b>Mouvements de personnel et sécurité d'emploi</b>	
7-1.00	Mouvements de personnel.....	96
7-2.00	Mise à pied temporaire.....	102
7-3.00	Sécurité d'emploi.....	104
7-4.00	Incapacité partielle.....	116
7-5.00	Travail à forfait.....	117
8-0.00	<b>Conditions de travail</b>	
8-1.00	Ancienneté.....	118
8-2.00	Semaine et heures de travail.....	120
8-3.00	Temps supplémentaire.....	122
8-4.00	Mesures disciplinaires.....	124
8-5.00	Santé et sécurité.....	125
8-6.00	Vêtements et uniformes.....	126
8-7.00	Changements technologiques.....	126
9-0.00	<b>Règlement des griefs et arbitrage</b>	
9-1.00	Procédure de règlement des griefs.....	128
9-2.00	Arbitrage.....	129
9-3.00	Arbitrage accéléré.....	133
9-4.00	Mésentente.....	134

10-0.00	Personne salariée travaillant à l'éducation des adultes, personne salariée travaillant dans un service de garde, personne salariée travaillant dans une cafétéria et surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de 10 heures ou moins	
10-1.00	Education des adultes.....	135
10-2.00	Services de garde en milieu scolaire.....	138
10-3.00	Personne salariée travaillant dans une cafétéria et le surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de 10 heures ou moins	141
11-0.00	<b>Dispositions diverses</b>	
11-1.00	Contributions à une caisse d'épargne et d'économie.....	144
11-2.00	Arrangements locaux.....	144
11-3.00	Interprétation des textes.....	147
11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention.....	147
11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne.....	148
11-6.00	Annexes.....	149
11-7.00	Impression de la convention.....	149
Annexe "I"	Taux et échelles de traitements horaires.....	151
Annexe "II"	Frais de déménagement.....	175
Annexe "III"	Dispositions particulières (C.E.C.M.).....	178
Annexe "IV"	Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention collective.....	182
Annexe "V"	Classement de certaines personnes salariées.....	183
Annexe "V-A"	Règlement des mécontentes.....	184
Annexe "VI"	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention.....	185

Annexe "VII-A"	Régime de congés sociaux pour la commission des écoles catholiques de Québec.....	186
Annexe "VII-B"	Régime de congés sociaux pour la commission des écoles catholiques de Montréal.....	187
Annexe "VIII"	Changement de l'horaire de travail de soir à l'horaire de jour pour certaines personnes salariées membres du Syndicat national des employés de la CECM exerçant certaines fonctions syndicales.....	188
Annexe "IX"	Jours chômés et payés.....	189
Annexe "X"	Relocalisation.....	190
Annexe "XI A"	Conditions de travail particulières à la C.E.C.M. ....	191
Annexe "XI B"	Conditions de travail particulières à la C.E.C.M. ....	192
Annexe "XI C"	Conditions de travail particulières à la C.E.C.M. ....	193
Annexe "XII-A"	Droits parentaux.....	194
Annexe "XII-B"	Écrans de visualisation (Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN).....	195
Annexe "XIII"	Régime de congé sabbatique à traitement différé.....	196
Annexe "XIV"	Normes de transfert et d'intégration.....	202
Annexe "XV"	Accès à l'égalité.....	203
Annexe "XVI"	Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN sur la structure salariale.....	204
Annexe "XVII"	Modification au plan de classification.....	205
Annexe "XVIII"	Primes à l'exclusion des primes reliées aux disparités régionales.....	206
Annexe "XIX"	Lettre d'intention du Gouvernement relative au RREGOP.....	207
Annexe "XX"	Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN - Disparités régionales et prime de rétention.....	215
Annexe "XXI"	Lettre d'entente relative aux garderies entre le Gouvernement et la CSN.....	216
Annexe "XXII"	Lettre d'entente relative au programme de retraite anticipée.....	217

**CHAPITRE 1-0.00 BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS**

**1-1.00 BUT DE LA CONVENTION**

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

**1-2.00 DÉFINITIONS**

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

**1-2.01 ANCIENNETÉ**

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

**1-2.02 ANNÉE FINANCIÈRE**

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

**1-2.03 BUREAU PROVINCIAL DE PLACEMENT**

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

**1-2.04 BUREAU RÉGIONAL DE PLACEMENT**

Bureau de placement formé de l'ensemble des commissions scolaires de la région scolaire. Le Ministère participe de plein droit aux activités du bureau.

**1-2.05 CLASSE D'EMPLOI**

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

**1-2.06 COMMISSION**

La commission à qui s'applique la présente convention.

1-2.07 FÉDÉRATION

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

1-2.08 GRIEF

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

1-2.09 MÉCONTENTE

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

1-2.10 MINISTÈRE

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

1-2.11 MUTATION

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

1-2.12 PARTIES NÉGOCIANTES A L'ÉCHELLE NATIONALE

a) Partie patronale: Le Comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles pour catholiques et les corporations de syndicats d'école pour catholiques  
(CPNCC)

b) Partie syndicale: La Fédération des Employées et Employés de Services publics (C.S.N.).

(Par l'agent négociateur)

1-2.13 PÉRIODE D'ESSAI

Période d'emploi à laquelle une personne, autre qu'une personne salariée temporaire ou une personne salariée visée au chapitre 10-0.00, nouvellement embauchée est soumise pour devenir une personne salariée régulière. Cette période est de soixante (60) jours effectivement travaillés. Cependant, cette période est de quatre-vingt-dix (90) jours effectivement travaillés pour les personnes salariées occupant l'un des postes du personnel de la sous-catégorie des emplois de soutien technique.

La personne salariée occupant un poste à temps partiel est soumise 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.

Le temps fait à titre de personne salariée temporaire affectée à un poste temporairement vacant se soustrait de la période d'essai de la personne salariée en cause dans la mesure où tel temps s'est fait au cours des douze (12) derniers mois précédant son embauchage comme personne salariée à l'essai et dans la mesure où tel temps s'est fait dans la même classe d'emploi que celle dans laquelle elle est embauchée. En aucun cas toutefois, la période d'essai de la personne salariée en cause ne peut être inférieure à vingt (20) jours effectifs de travail comme personne salariée à l'essai.

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

1-2.14 PERMANENTE (PERSONNE SALARIÉE)

Statut acquis par la personne salariée régulière qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps complet, qu'elle ait été couverte ou non par le certificat d'accréditation, et ce depuis son embauchage à la commission.

Par exception aux dispositions qui précèdent, le service actif de la personne salariée régulière dans un poste à temps partiel est compté aux fins d'acquisition de la permanence lorsque celle-ci obtient un poste à temps complet; cependant, lorsque la clause 7-1.09 s'applique, la permanence ne peut être acquise avant la fin de la période d'essai prévue à cette clause.

Dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lien d'emploi, l'acquisition de la permanence pour une personne salariée est retardée proportionnellement à la durée de l'interruption de son service actif.

1-2.15 PERSONNE SALARIÉE

Les expressions "personne salariée", "les personnes salariées", "toute personne salariée", autant au singulier qu'au pluriel, signifient et comprennent les personnes salariées ci-après définies et à qui une ou plusieurs dispositions de la présente convention s'appliquent, conformément à l'article 2-1.00.

**1-2.16 PERSONNE SALARIÉE A L'ESSAI**

La personne salariée embauchée qui n'a pas complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.13 pour devenir une personne salariée régulière.

**1-2.17 PERSONNE SALARIÉE RÉGULIÈRE**

a) La personne salariée ayant complété la période d'essai prévue à la clause 1-2.13.

b) La personne salariée qui, au service de la commission ou des commissions (institutions) à laquelle ou auxquelles celle-ci succède, avait acquis le statut de personne salariée régulière ou l'équivalent.

**1-2.18 PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE**

La personne salariée qui est embauchée comme telle pour effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu pour une période n'excédant pas vingt (20) semaines, à moins d'entente écrite avec le syndicat.

A défaut d'entente, la personne salariée dont la période d'embauchage excède la période définie au paragraphe précédent obtient le statut de personne salariée régulière. La commission crée alors un poste\* qu'elle détermine et telle personne salariée est automatiquement candidate sur ledit poste, affiché conformément à la clause 7-1.02. Sa candidature est considérée à l'étape prévue au paragraphe c) de la clause 7-1.02. Si telle personne salariée n'obtient pas le poste concerné, elle est mise à pied dès qu'il est comblé.

Malgré ce qui précède, la commission peut embaucher une personne salariée temporaire pour remplacer une personne salariée absente pendant la durée de cette absence.

La personne salariée temporaire est licenciée lorsque la personne salariée remplacée reprend son poste ou que le poste devient définitivement vacant ou est aboli.

**1-2.19 PLAN DE CLASSIFICATION**

Le plan de classification préparé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour "les catégories des emplois de soutien technique, de soutien administratif et de soutien manuel" édition 10 avril 1987 ainsi que l'annexe concernant "les emplois exclusifs à certaines commissions scolaires" édition 10 avril 1987 et toute modification ou nouvelle classe qui pourrait être ajoutée pendant la durée de la présente convention.

Le terme "employé" utilisé dans le plan de classification réfère au terme "personne salariée" tel que défini à la clause 1-2.15.

---

\* Le poste ainsi créé est à temps complet si la personne salariée temporaire était à temps complet. Il est à temps partiel si la personne salariée temporaire était à temps partiel.

1-2.20 POSTE

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

1-2.21 POSTE A TEMPS COMPLET

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

1-2.22 POSTE A TEMPS PARTIEL

Poste dont les heures de travail hebdomadaires sont moindres que 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.

1-2.23 PROMOTION

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

1-2.24 RÉGION SCOLAIRE

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

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission remet sur demande du syndicat trois (3) exemplaires d'une carte géographique de la province indiquant le découpage des régions scolaires.

1-2.25 RÉTROGRADATION

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

1-2.26 SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Les commissions scolaires et les collèges, au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

1-2.27        **SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC**

L'ensemble des commissions, des collèges et des établissements, tels que définis à la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, de même que la Fonction publique.

1-2.28        **SERVICE ACTIF**

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

1-2.29        **SYNDICAT**

Le syndicat à qui s'applique la présente convention.

1-2.30        **TRAITEMENT**

Le montant versé à une personne salariée conformément aux dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00 et 6-4.00 à l'exclusion de tout montant forfaitaire, sauf ceux prévus aux clauses 6-2.16, 6-2.18 et 7-3.13.

CHAPITRE 2-0.00 CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE

2-1.00 CHAMP D'APPLICATION

2-1.01 La présente convention s'applique à toutes les personnes salariées, salariées au sens du Code du travail, couvertes par le certificat d'accréditation, sous réserve des applications partielles suivantes:

A) POUR LA PERSONNE SALARIÉE A L'ESSAI

La personne salariée à l'essai est couverte par les clauses de la présente convention, sauf celles concernant le droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement; dans ce cas, la commission donne à cette personne salariée un avis d'une durée au moins égale à celle d'une période de paie.

B) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE

1. La personne salariée temporaire ne bénéficie de la présente convention que relativement aux avantages suivants:

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 5-2.00	Jours chômés et payés (à la condition qu'elle ait travaillé dix (10) jours depuis son embauchage et ce avant l'occurrence du jour chômé et payé)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Accident de travail et maladie professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitement
Article 6-5.00	Frais de voyage et de déplacement
Article 6-6.00	Primes
Article 6-8.00	Location et prêt de salles
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Clauses 7-1.02	/ Embauche (en ce qui concerne ses droits à titre de candidate sur un poste régulier)
7-1.03	/
7-1.06	/
Clause 7-1.11	Poste temporairement vacant
Clause 7-1.12	Surcroît de travail
Article 8-2.00	Semaine et heures de travail
Article 8-3.00	Temps supplémentaire
Article 8-5.00	Santé et sécurité

2-1.01 (suite)

Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Mésentente
Article 10-1.00	Éducation des adultes
Article 11-2.00	Arrangements locaux
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Annexes I et III	Échelles de traitement
Annexe V	Classement de certaines personnes salariées
Annexe V A,	Règlement des mésententes
Annexe VI	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe IX	Jours chômés et payés
Annexes XI A, XI B, XI C	CECM (dispositions pertinentes à son statut)
Annexes XII A, B	Droits parentaux
Annexe XIV	Normes de transfert et d'intégration
Annexe XV	Accès à l'égalité
Annexe XVI	Lettre d'entente - Structure salariale
Annexe XVII	Modification au plan de classification
Annexe XVIII	Primes à l'exclusion des primes reliées aux disparités régionales
Annexe XIX	Lettre d'intention relative au RREGOP
Annexe XX	Lettre d'entente - Disparités régionales et prime de rétention

2. La personne salariée temporaire qui a travaillé au moins six (6) mois depuis son embauchage ou dans le cadre de plusieurs embauchages immédiatement continus\*, bénéficie en plus des avantages suivants:

Chapitre 5-0.00: Articles 5-1.00 (Annexes VII A et B), 5-3.00, 5-4.00 (selon les modalités prévues au paragraphe 4 ci-dessous), 5-6.00 et 5-9.00 sauf les clauses 5-9.12 à 5-9.15.

3. La personne salariée temporaire embauchée pour une période prédéterminée de plus de six (6) mois consécutifs bénéficie, au cours de sa période de travail, de l'article 5-4.00 selon les modalités prévues pour elle au paragraphe 4 ci-dessous.

4. Droits parentaux:

- a) Pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.

---

\* Les samedis, les dimanches, les jours chômés, les journées pédagogiques et la fermeture d'été prévue à la clause 5-6.04 a) 1) ne constituent pas une interruption de travail.

2-1.01 (suite)

- b) La personne salariée n'a pas droit aux dispositions suivantes: la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- c) Pour la personne salariée visée au paragraphe 3 ci-dessus qui n'a pas travaillé six (6) mois depuis son embauchage, les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.19 A) sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés à la clause 5-4.20.
- d) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied cyclique ou saisonnière ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.
- e) Au retour du congé de maternité ou d'adoption, la personne salariée reprend son affectation si celle-ci existe encore.

**C) POUR LA PERSONNE SALARIÉE OCCUPANT UN POSTE A TEMPS PARTIEL:**

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

**D) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS LE CADRE DES COURS D'ÉDUCATION DES ADULTES**

Les dispositions applicables à telle personne salariée sont définies à l'article 10-1.00.

**E) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE SOUS JURIDICTION DE LA COMMISSION**

Les dispositions applicables à telle personne salariée sont définies à l'article 10-2.00.

**F) POUR LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTERIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE 10 HEURES OU MOINS**

Les dispositions applicables à telle personne salariée sont définies à l'article 10-3.00.

2-1.02

Sauf dans le cas d'une personne salariée de soutien en disponibilité couverte ou non par le certificat d'accréditation, une personne, recevant un traitement de la commission et à qui ne s'applique pas la présente convention, n'accomplit normalement pas le travail d'une personne salariée régie par la présente convention.

2-1.02 (suite)

L'utilisation des services de bénévoles ou de stagiaires ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied temporaire, la mise en disponibilité, la rétrogradation, la réduction d'heures ou l'abolition de postes d'une personne salariée régulière.

2-2.00 RECONNAISSANCE

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

2-2.02 Les parties négociantes à l'échelle nationale ont le droit de traiter de questions relatives à l'interprétation et à l'application de la présente convention.

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

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

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

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

CHAPITRE 3-0.00 PRÉROGATIVES SYNDICALES

3-1.00 REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

3-1.01 Délégué syndical

Le syndicat peut nommer une (1) personne salariée par établissement de travail ou par service, lorsque plusieurs services sont concentrés dans le même établissement, comme délégué syndical, dont les fonctions consistent à rencontrer toute personne salariée du même établissement ou service qui a un problème concernant ses conditions de travail pouvant donner naissance à un grief.

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

Cependant, dans le cas où il y a trois (3) personnes salariées ou moins d'une unité d'accréditation dans un même établissement, le syndicat peut nommer un délégué pour un groupe de personnes salariées compris dans son champ d'action, lequel ne doit pas excéder un rayon de 1,6 kilomètre.

3-1.02 Représentant syndical

Le syndicat dépose une liste de représentants syndicaux, personnes salariées de la commission, dont la fonction consiste à assister une personne salariée après la formulation d'un grief afin de recueillir, s'il y a lieu, les renseignements nécessaires à une rencontre dans le cadre de la clause 9-1.03.

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

Il peut également s'absenter de son travail, sans perte de traitement ni remboursement, si sa présence est requise pour rencontrer le représentant de la commission afin de voir à l'application de 9-1.01, après avoir informé son supérieur immédiat du nom du représentant avec qui il a rendez-vous.

Un maximum de trois (3) représentants syndicaux bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause, y inclus toute libération aux fins de l'article 9-1.00. Les membres du comité de grief peuvent être accompagnés d'un conseiller syndical lors d'une rencontre prévue à la clause 9-1.03.

- 3-1.03 Le syndicat fournit à la commission le nom et le champ d'action de chaque délégué et des représentants syndicaux dans les quinze (15) jours de leur nomination et l'informe de toute modification.
- 3-2.00 **RÉUNION DE COMITÉS CONJOINTS**
- 3-2.01 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint prévu à la présente convention peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-2.02 Tout représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint non prévu à la présente convention et dont la formation est acceptée par la commission et le syndicat, ou par les parties négociantes à l'échelle nationale, peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement, afin d'assister aux réunions de ce comité ou pour effectuer un travail requis par les parties au comité.
- 3-2.03 Le représentant du syndicat nommé sur un comité conjoint est remboursé de ses dépenses par la partie qu'il représente, sauf si autrement prévu. De ce fait, il n'a droit à aucune rémunération additionnelle.
- 3-2.04 Le représentant du syndicat doit informer à l'avance son supérieur immédiat du nom du comité auquel il est appelé à participer et de la durée prévue de la réunion.
- 3-2.05 Tout représentant du syndicat peut s'absenter de son travail sans perte de traitement ni remboursement aux fins de la rencontre entre la commission et le syndicat dans le cadre de la clause 9-1.03 de la présente convention.
- 3-2.06 Les personnes salariées membres du comité exécutif du secteur soutien scolaire FEESP-CSN sont libérées sans perte de traitement ni remboursement pour participer aux rencontres conjointes prévues à l'article 2-2.00 et aux clauses 6-1.10 et 6-1.14. Un maximum de trois (3) personnes salariées bénéficient en même temps d'une libération en vertu de la présente clause.
- 3-3.00 **LIBÉRATIONS ET CONGÉS SANS TRAITEMENT POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**
- 3-3.01 Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission libère une personne salariée pour fins d'activités syndicales à temps complet et pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure.

3-3.01 (suite)

Sur demande écrite du syndicat, adressée au moins quinze (15) jours à l'avance, la commission accorde à une personne salariée pour fins d'activités syndicales un congé sans traitement à temps complet pour une période ininterrompue variant de un (1) à douze (12) mois, renouvelable selon la même procédure. Dans un tel cas, l'article 5-10.00 s'applique sauf en ce qui concerne l'ancienneté.

La libération ou le congé sans traitement prévus à la présente clause peuvent être à temps partiel sur accord de la commission et selon les mêmes modalités.

3-3.02 Le syndicat ou la personne salariée doit aviser la commission au moins quinze (15) jours avant le retour de la personne salariée au travail et cette dernière reprend le poste qu'elle détenait à son départ, le tout sous réserve des dispositions de l'article 7-3.00.

3-3.03 La personne salariée libérée en vertu de la clause 3-3.01 conserve son traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

3-3.04 Dans le cas de libérations accordées en vertu du 1er alinéa de la clause 3-3.01, le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à telle personne salariée de même que toute somme versée par la commission pour et au nom de la personne salariée concernée, et ce dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet.

Dans le cas d'une libération à temps partiel prévue à la clause 3-3.01, la commission et le syndicat conviennent de la somme à être remboursée.

3-3.05 Sur demande écrite du syndicat à la commission au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère, pour fins d'activités syndicales internes, pour un minimum d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ), toute personne salariée ainsi requise par le syndicat. Une personne salariée peut ainsi être libérée pour un maximum de trente-cinq (35) jours par année financière.

3-3.06 Sur demande écrite du syndicat à la commission au moins deux (2) jours ouvrables avant le début de l'absence, la commission libère pour un minimum d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) toute personne salariée ainsi requise pour assister aux réunions officielles des organismes syndicaux suivants:

3-3.06 (suite)

Exécutif de la CSN, Bureau Confédéral, Conseil Confédéral, Congrès Confédéral, Bureau Fédéral, Conseil Fédéral, Congrès Fédéral, Conseil Central: (exécutif, conseil syndical, assemblée générale, congrès), Comité de coordination de négociation du secteur public, Conseil du secteur public, Exécutif de la FEESP, Exécutif du secteur scolaire, Conseil du secteur scolaire, Comité d'orientation du secteur scolaire, Bureau du secteur scolaire.

Une personne salariée obtient aussi selon les mêmes modalités une libération pour assister aux réunions de formation syndicale données sous la responsabilité d'un des organismes ci-haut prévus.

Dans le cas d'une personne salariée désignée pour participer à un comité de travail sous la responsabilité d'un des organismes ci-haut prévus, la commission ne peut refuser une libération sans motif valable.

3-3.07

La personne salariée libérée en vertu des clauses 3-3.05 et 3-3.06 conserve son traitement (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et les avantages sociaux de même que les droits et privilèges que lui confère la présente convention.

Le syndicat rembourse trimestriellement à la commission toute somme versée à telle personne salariée à titre de traitement seulement, (y compris les primes applicables s'il y a lieu) et ce dans les trente (30) jours de la production par la commission d'un état de compte à cet effet comprenant la date et la durée de chaque absence.

3-4.00

**AFFICHAGE**

3-4.01

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

3-4.02

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

3-4.03

Le syndicat qui a bénéficié, au cours de l'année 1981-1982, du service de courrier interne de la commission aux fins de distribution de documents syndicaux auprès de ses membres, continue d'en bénéficier.

Dans les autres cas, la commission et le syndicat peuvent convenir de l'utilisation de tel service par le syndicat.

**3-5.00 ASSEMBLÉES SYNDICALES ET UTILISATION DES LOCAUX DE LA COMMISSION POUR FINS SYNDICALES**

**3-5.01** Toute assemblée syndicale doit se tenir en dehors des heures régulières de travail du groupe de personnes salariées visé.

A la demande écrite du syndicat, et après avoir obtenu l'autorisation expresse de la commission, une assemblée syndicale peut avoir lieu durant les heures régulières de travail des personnes salariées, et ce, sans perte de traitement ni remboursement.

**3-5.02** Après entente avec la commission ou son représentant désigné, une personne salariée 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. Telle personne salariée n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

**3-5.03** Sur demande écrite du syndicat, la commission fournit gratuitement dans un de ses édifices, en autant que disponible, un local convenable pour fins d'assemblées syndicales concernant les membres de l'unité de négociation. La demande doit parvenir à la commission quarante-huit (48) heures à l'avance. Le syndicat a la responsabilité de prendre les dispositions pour que le local ainsi utilisé soit laissé tel que pris.

**3-5.04** La commission qui le fait déjà, continue de fournir au syndicat un local pour fins de secrétariat et ce, aux mêmes conditions. Si tel local est retiré, la commission s'engage à en fournir un autre, et ce aux mêmes conditions.

Dans les autres cas, la commission fournit un local disponible, s'il en est, pour fins de secrétariat syndical à l'usage exclusif ou non du syndicat, accessible en tout temps et ce, subordonné aux 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 raisonnable au syndicat de la part de la commission. Dans un tel cas, la commission fournit un autre local disponible, s'il en est.

**3-6.00 RETENUE SYNDICALE**

**3-6.01** Toute personne salariée se voit déduire, à chaque période de paie, une somme équivalant à la cotisation fixée par règlement ou résolution du syndicat. Dans le cas d'une personne salariée embauchée après la signature de la présente convention, la commission déduit cette cotisation ainsi que le droit d'entrée dès la première période de paie.

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

3-6.03 La commission fait remise au syndicat, à tous les mois, des cotisations perçues le mois précédent ainsi que la liste des noms des personnes salariées cotisées et du montant de la cotisation de chacune. Dans le cas où la cotisation constitue un pourcentage des gains de la personne salariée, la commission fournit également le total des gains cotisables pour la personne salariée en cause. Dans le cas où la commission fournit la liste des noms alphabétiquement et/ou fait remise des cotisations plus fréquemment, elle continue de le faire.

La commission peut toutefois faire remise de telles cotisations à chaque période de paie et ce, après entente avec le syndicat.

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 contre toute réclamation qui pourrait être faite par une ou plusieurs personnes salariées au sujet des sommes retenues sur leur traitement, en vertu des dispositions du présent article.

### 3-7.00 RÉGIME SYNDICAL

3-7.01 Les personnes salariées membres du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et celles qui le deviennent par la suite doivent le demeurer, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.02 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention doit devenir membre du syndicat, sous réserve des dispositions de la clause 3-7.03.

3-7.03 Le fait d'être refusée, d'être expulsée du syndicat n'affecte en aucune façon le lien d'emploi entre la personne salariée et la commission.

3-7.04 Pour fins d'application du présent article, la commission remet à la personne salariée, embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention, une formule d'adhésion au syndicat conformément au régime syndical prévu ci-haut. Telle personne salariée complète cette formule dès son embauchage et la remet au syndicat par l'entremise de la commission. La commission doit remettre cette formule au syndicat dans les dix (10) jours de l'embauchage de la personne salariée. Le syndicat fournit cette formule à la commission.

3-8.00 DOCUMENTATION

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

3-8.02 Au plus tard le 30 novembre de chaque année, la commission fournit au syndicat la liste complète des personnes salariées à qui s'applique la présente convention en indiquant pour chacune: son nom et son prénom, son statut (à l'essai, régulier permanent, régulier, temporaire), le poste occupé, la classe d'emploi et le traitement, sa date de naissance, son adresse de domicile, son numéro de téléphone et son numéro d'assurance sociale, le tout tel que porté à sa connaissance ainsi que tout autre renseignement précédemment fourni. La commission continue de fournir la liste des personnes salariées par ordre alphabétique si elle le faisait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

3-8.03 La commission fournit mensuellement les renseignements suivants:

- a) le nom des nouvelles personnes salariées, leur date d'embauchage et les renseignements prévus à 3-8.02;
- b) le nom des personnes qui quittent l'emploi et la date de leur départ;
- c) le nom des personnes salariées qui ont changé de poste, le titre du nouveau poste et la date du changement;
- d) les changements d'adresse et de numéro de téléphone portés à sa connaissance.

3-8.04 La commission transmet simultanément au syndicat copie de toute directive adressée à une personne salariée, à un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

3-8.05 La commission transmet au syndicat, dans les quinze (15) jours de leur adoption, copie de tous les règlements ou résolutions concernant une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou à l'ensemble des personnes salariées à qui s'applique la présente convention.

Dans le cas où telle pratique existe déjà, ou dans le cas où telle pratique existe à l'égard d'un autre groupe de personnes salariées de soutien, professionnels ou enseignants syndiqués, la commission transmet au syndicat copie de tous les procès-verbaux du comité exécutif ou du conseil des commissaires, approuvés comme document public.

3-8.06 Le syndicat fournit à la commission dans les quinze (15) jours de leur nomination le nom de ses représentants, ainsi que le nom des personnes salariées qui occupent une fonction syndicale à l'intérieur des organismes syndicaux (CSN, FEESP, secteur scolaire, conseil central) et le titre de leur fonction, le nom du comité dont ils font partie s'il y a lieu, et l'avise de tout changement.

3-8.07 La commission transmet au syndicat le nom des personnes salariées qui obtiennent un congé sans traitement de plus d'un (1) mois ou un congé de maternité et indique la durée prévue de telle absence. Le syndicat est informé de toute prolongation.

La commission informe également le syndicat, en même temps qu'elle en avise la personne salariée concernée, de toute coupure de traitement ou prestation reliée à l'application de la convention collective.

CHAPITRE 4-0.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

4-1.00 COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 4-1.01 Dans les trente (30) jours de la demande écrite de la commission ou du syndicat, les parties forment un comité consultatif appelé "comité de relations de travail".
- 4-1.02 Ce comité est paritaire et composé d'au plus trois (3) représentants syndicaux et trois (3) représentants de la commission.
- 4-1.03 Le comité établit ses propres règles de procédure et fixe la fréquence de ses rencontres.
- 4-1.04 A la demande de l'une ou l'autre des parties, le comité étudie toute question ayant trait aux conditions de travail des personnes salariées ainsi que tout autre sujet qui lui est référé explicitement par la présente convention.
- 4-1.05 A une réunion du comité de relations de travail, les représentants du syndicat peuvent obtenir des représentants de la commission des explications relatives à une décision de la commission touchant directement ou indirectement les personnes salariées couvertes par les présentes.
- 4-1.06 A la demande écrite du syndicat, le comité de relations de travail est aboli, étant précisé que l'abolition du comité a pour effet de libérer la commission de ses obligations de consulter ledit comité.

CHAPITRE 5-0.00 SÉCURITÉ SOCIALE

5-1.00 CONGÉS SPÉCIAUX

5-1.01 La commission permet à une personne salariée de s'absenter sans perte de traitement à l'occasion des événements suivants:

- a) son mariage: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, y compris le jour du mariage;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère, soeur: le jour de l'événement;
- c) le décès de son conjoint\*, de son fils ou de sa fille, du fils ou de la fille de son conjoint\* habitant sous le même toit: un maximum de sept (7) jours consécutifs ouvrables ou non, dont le jour des funérailles;
- d) le décès de ses père, mère, frère, soeur: un maximum de cinq (5) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, gendre, bru, grand-père, grand-mère, petit-fils, petite-fille: un maximum de trois (3) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles;
- f) le 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, une personne salariée n'a pas droit, de ce chef, à plus d'une (1) journée de congé par année;
- h) un maximum de trois (3) jours ouvrables par année pour couvrir tout autre événement de force majeure (désastre, feu, inondation) qui oblige une personne salariée à s'absenter de son travail ou toute autre raison qui oblige la personne salariée à s'absenter de son travail et sur laquelle la commission et le syndicat conviennent, dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, d'accorder une permission d'absence sans perte de traitement.

---

\* Aux fins d'application du présent article, la définition du mot "conjoint" est celle de l'alinéa 1) de la clause 5-3.02.

5-1.02 La personne salariée n'a droit à un permis d'absence, sans perte de traitement, dans les cas visés aux sous-paragraphes c), d) et e) de la clause 5-1.01, que si elle assiste aux funérailles du défunt; si elle y assiste et si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de la résidence de la personne salariée, celle-ci a droit à un (1) jour additionnel.

Si l'événement a lieu à plus de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres du lieu de résidence de la personne salariée et si elle y assiste, celle-ci a droit à deux (2) jours additionnels.

De plus, si, dans les cas visés aux paragraphes c) et d) de la clause 5-1.01, il y a incinération, la personne salariée 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 toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles;
- paragraphe d): quatre (4) jours consécutifs ouvrables ou non dont le jour des funérailles, plus un (1) jour additionnel pour assister à toute cérémonie funèbre ultérieure aux funérailles.

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

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

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

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

5-1.06 Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission doit établir une politique applicable à l'ensemble des catégories de personnel concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige et ce, après consultation du syndicat. Telle politique devient applicable à compter de la quinzième (15e) journée suivant l'expiration du délai ci-haut prévu.

La commission peut à son choix reconduire pour la durée de la convention la politique en vigueur en 1984-1985, auquel cas le paragraphe précédant ne s'applique pas.

Dans le cadre des dispositions qui précèdent, la commission doit s'assurer que l'ensemble des groupes de salariés à la commission doivent être traités de façon comparable et non discriminatoire.

Telle politique devra prévoir des modalités spécifiques de compensation pour la personne salariée tenue de se présenter au travail alors que le groupe de personnes salariées auquel elle appartient n'a pas à se présenter.

Malgré les dispositions du 1er alinéa de la présente clause, la commission maintient la politique applicable à l'ensemble du personnel de soutien en 1984-1985, concernant les fermetures d'établissements reliées aux tempêtes de neige, si le syndicat en exprime le choix dans les cent vingt (120) jours de la signature de la présente convention.

5-1.07 La commission peut aussi permettre à une personne salariée de s'absenter, sans perte de traitement, pour tout autre motif non prévu au présent article et qu'elle juge valable.

5-1.08 Dans les cent vingt (120) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat peut choisir de renoncer aux régimes de congés spéciaux ci-haut décrits et reconduire le régime décrit à l'article 5-1.00 de la convention 1975-79 à l'exception de sa clause 5-1.07. Telle reconduction comprend également les arrangements locaux qui avaient été conclus conformément à la clause 5-1.07 dudit article. Tant que le syndicat n'a pas fait connaître son choix à la commission, les dispositions de l'article 5-1.00 de la convention 1975-79 à l'exception de sa clause 5-1.07 continuent de s'appliquer.

Le paragraphe précédent s'applique pour la commission où tel régime (1975-79) a été maintenu au cours de la convention 1983-85.

Malgré les dispositions du premier paragraphe, la clause 5-1.06 prévue au présent article s'applique indépendamment du choix exercé par le syndicat en vertu de la présente clause.

5-2.00 JOURS CHÔMÉS ET PAYÉS

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

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

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

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

5-2.03 Dans le cas où la convention collective antérieure ou un règlement ou une résolution de la commission, en vigueur au cours de l'année 1975-76, prévoyait un régime de jours chômés et payés dont l'application pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention aurait permis un nombre de jours chômés et payés supérieur à celui prévu annuellement au premier alinéa de la clause 5-2.01, le nombre de jours chômés et payés prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01 est augmenté, selon l'année en cause, de la différence entre le nombre de jours chômés et payés obtenu par application de l'ancien régime pour ladite année en cause et celui prévu au premier alinéa de la clause 5-2.01. Dans le cas où tel ancien régime prévoyait un nombre de jours différent pour certains groupes de personnes salariées, le nombre de jours chômés et payés de la clause 5-2.01 est augmenté pour chacun des groupes de personnes salariées en cause du nombre de jours supplémentaires prévu à l'ancien régime pour ledit groupe de personnes salariées.

Tels jours chômés et payés supplémentaires sont fixés par la commission après consultation du syndicat. La fixation de tels jours doit tenir compte des contraintes liées au calendrier scolaire. La commission et le syndicat peuvent néanmoins convenir d'autres modalités concernant la fixation de tels jours chômés et payés supplémentaires.

5-2.04 Si tel jour chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé après consultation du syndicat au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

5-2.05 Si, pour une personne salariée donnée, un jour chômé et payé coïncide soit avec ses vacances, soit avec son congé hebdomadaire, cette dernière reçoit, en remplacement, un congé d'une durée équivalente pris à un moment qui convient à la personne salariée et à la commission.

5-2.06 Dans le cas où un jour chômé et payé survient pendant la période d'invalidité d'une personne salariée, cette dernière a droit en plus de sa prestation d'invalidité à la différence entre son plein traitement et telle prestation et ce, pour tel jour chômé et payé.

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

#### 1 Dispositions générales

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

- a) toute personne salariée à temps complet, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits si elle est en service à cette date, sinon à compter de son entrée en service à la commission;
- b) toute personne salariée à temps partiel, et ce, à compter de l'entrée en vigueur des régimes ci-après décrits, si elle 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 une personne salariée prévu au paragraphe a) ci-dessus, la personne salariée payant le solde de la contribution de la commission en plus de sa propre contribution.

Toute contribution de la personne salariée aux régimes d'assurance prévus au présent article est déduite de la paie de la personne salariée.

La personne salariée affectée temporairement à un poste non couvert par la présente convention continue de bénéficier, pendant cette affectation provisoire, des régimes d'assurance prévus au présent chapitre.

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

5-3.02 (suite)

- i) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu(e) par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans\* avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente ouvertement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté;
- ii) enfant à charge: un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et est âgé de moins de dix-huit (18) ans; ou s'il fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue, est âgé de moins de vingt-cinq (25) ans, ou quel que soit son âge, un enfant qui a été frappé d'invalidité totale avant son dix-huitième (18e) anniversaire de naissance ou un étudiant frappé d'invalidité totale entre l'âge de dix-huit (18) et de vingt-cinq (25) ans et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

5-3.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, y compris un accident ou un accident de travail si la clause 5-9.10 s'applique, nécessitant des soins médicaux de même qu'une intervention chirurgicale directement reliée à la planification familiale, tel état d'incapacité rendant la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

La personne salariée est considérée en invalidité pendant la période visée par l'application des dispositions de la clause 5-3.31 B).

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 complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse, à la satisfaction de la commission ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

---

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

\*\* Lire "8 jours" au lieu de "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 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées, n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

- 5-3.06
1. Le régime d'assurance-vie s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
  2. Le régime d'assurance-maladie s'applique à compter de la date prévue par le comité paritaire. Jusqu'à cette date, le régime d'assurance-maladie applicable avant l'entrée en vigueur de la présente convention continue de s'appliquer, sous réserve de la clause 5-3.25.
  3. Le régime d'assurance-salaire s'applique à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

5-3.07 Toute 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 E.I.C., dans le cas d'un régime enregistré, est acquise à la commission.

5-3.09 **COMITÉ PARITAIRE**

Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de former 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 l'entrée en vigueur de la présente convention, à défaut, ce président est choisi dans les vingt (20) jours suivants par le Juge en Chef du Tribunal du travail. Ce président est de préférence un actuaire, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

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

5-3.12 Le comité paritaire peut établir un ou plusieurs régimes complémentaires et 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 5-3.28, la participation à un régime complémentaire suppose la participation au régime de base d'assurance-maladie, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

5-3.13 Le comité paritaire peut choisir de se regrouper avec d'autres comités paritaires prévus dans d'autres conventions collectives et opérer comme un seul comité paritaire. Il est alors entendu que le mandat du comité est celui défini ci-dessus. En outre, sous réserve de la clause 5-3.12, les personnes salariées, couvertes 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:

- le délai de carence ne peut être inférieur à six (6) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la personne salariée, le cas échéant;
- la prestation de base ne peut être supérieure à 85 p. cent du traitement que recevrait la personne salariée si elle était en service au moment où débute le paiement de la prestation de base. Par la suite, au choix du comité, la prestation de base peut être ajustée d'un pourcentage n'excédant pas 8 p. cent par année. Telle prestation comprend toute prestation que la personne salariée peut recevoir de toute autre source à l'exception de sources personnelles;
- les prestations d'assurance-salaire payées, en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après, se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

5-3.15 Le comité doit déterminer les dispositions du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, le cas échéant, préparer un cahier des charges et obtenir 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 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter, entre autres, les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, ne peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

5-3.18 (suite)

- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payé aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profits;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la personne salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une participante.

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

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

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

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

## II RÉGIME UNIFORME D'ASSURANCE-VIE

5-3.22 Toute personne salariée bénéficie, sans contribution de sa part, d'une prestation en cas de décès au montant de six mille quatre cents (6400 \$). Ce montant est réduit de 50 pour cent pour les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 5-3.01.

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

### III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

5-3.24 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables, alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance et autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

5-3.25 La contribution de la commission au régime de base d'assurance-maladie, quant à toute personne salariée, 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;
- b) dans le cas d'un participant assuré seul: vingt et un dollars et soixante (21,60\$) par année;
- 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 juillet 1987. Pour l'année 1986-1987, la clause 5-3.25 de la convention 1983-1985 s'applique en majorant toutefois la contribution de la commission de quatre dollars cinquante (4,50\$) pour le participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge et de un dollar et quatre-vingts (1,80\$) pour le participant assuré seul. Cette majoration, applicable en 1986-1987, est payée directement à l'assureur par la commission avant le 30 juin 1987. La commission remet au syndicat un état du montant transmis à l'assureur.

5-3.26 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 2/3 des primes annuelles d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base d'assurance-maladie et le solde non requis des primes du régime de base d'assurance-maladie peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que la commission ne peut être appelée à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même.

5-3.26 (suite)

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

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

5-3.28 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à sa commission, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse que elle-même et ses personnes à charge sont assurés en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge au sens de 5-3.02. En aucun cas, les dispositions du présent paragraphe ne peuvent obliger une personne salariée à souscrire à deux (2) régimes différents comportant des prestations similaires: il importe à la personne salariée de l'établir à sa commission.

Malgré ce qui précède, la personne salariée dont la semaine régulière de travail est inférieure à 25% de celle de la personne salariée à temps complet peut refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie.

5-3.29 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

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

- i) qu'antérieurement, elle était assurée, à titre de personne à charge au sens de 5-3.02 ou autrement, en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;
- ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être ainsi assurée;
- iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;

b) subordonnément au paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;

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

5-3.30

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

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

#### IV ASSURANCE-SALAIRE

5-3.31

A) Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

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

Le traitement de la personne salariée, aux fins du calcul de la prestation, est le taux de traitement qu'elle recevrait si elle était au travail incluant également les primes pour disparités régionales (isolement, éloignement, rétention) conformément au chapitre 6-0.00.

---

\* Pour la personne salariée occupant un poste à temps partiel, l'expression "cinq (5) jours ouvrables" est remplacée par l'expression "la durée de sa semaine régulière de travail".

5-3.31 (suite)

B) Pendant la période d'invalidité, la commission peut autoriser une personne salariée régulière à temps complet absente depuis au moins douze (12) semaines à effectuer un retour progressif au travail. La période d'invalidité déjà commencée se poursuit alors sans toutefois avoir pour effet de prolonger la période maximale de cent quatre (104) semaines de prestations. Dans ce cas:

1. la demande de la personne salariée est accompagnée d'une attestation de son médecin traitant à l'effet qu'un retour progressif peut s'effectuer; la commission fait parvenir une copie de la demande au syndicat et ce, dès sa réception;
2. l'attestation médicale ne doit contenir aucune restriction quant à l'exécution des fonctions reliées au poste;
3. la période du retour progressif et sa répartition sont convenues entre la commission et la personne salariée, telle période ne pouvant excéder douze (12) semaines consécutives;
4. ce retour progressif s'effectue sur le poste détenu par la personne salariée.
5. Durant cette période de retour progressif, la personne salariée 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.
6. A la fin de la période convenue de retour progressif, la personne salariée reprend son travail à temps complet.

La commission ou la personne salariée peut mettre fin au retour progressif avant la fin de la période convenue. Dès lors, la personne salariée demeure invalide ou reprend son travail à temps complet.

Les dispositions du présent paragraphe B) s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité est en cours à la date de signature de la présente convention.

5-3.32

Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence, le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou, le cas échéant, au Régime de retraite des enseignants (RRE), ou au régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au paragraphe i) de la clause 5-3.31 A) ou au sous-paragraphe i) du paragraphe b) de la clause 5-3.46 de la présente convention, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE, RRF) sans perdre ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

5-3.33 Les prestations d'assurance-salaire versées en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, sont réduites du montant initial de toutes prestations de base d'invalidité payées à la personne salariée 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 la personne salariée s'effectue de la façon suivante: la commission effectue l'équivalent de toutes les déductions requises par la Loi, de la prestation de base d'assurance-salaire; la prestation nette ainsi obtenue est réduite de la prestation reçue de la R.A.A.Q. et la différence est ramenée à un revenu brut imposable à partir duquel la commission effectue toutes les déductions, contributions et cotisations requises par la Loi et la convention collective.

Toute personne salariée bénéficiaire d'une prestation d'invalidité payée en vertu d'une loi provinciale ou d'une loi fédérale à l'exception de l'assurance-chômage doit, pour avoir droit à ses prestations d'assurance-salaire en vertu de la clause 5-3.31 ou du paragraphe b) de la clause 5-3.46, selon le cas, informer la commission du montant de la prestation hebdomadaire d'invalidité qui lui est payée. Elle 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 elle est bénéficiaire.

5-3.34 Le paiement de la prestation cesse au plus tard au moment où la personne salariée prend sa retraite. 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.

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

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

5-3.37 La commission peut exiger de la part de la personne salariée absente, 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 la personne salariée est absente durant moins de quatre (4) jours; la commission peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée, lorsque l'examen l'oblige à se déplacer à plus de cinquante (50) kilomètres du lieu de travail habituel, sont à la charge de la commission.

A son retour au travail, l'autorité désignée par la commission peut exiger d'une personne salariée qu'elle soit soumise à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail. Le coût de l'examen de même que les frais de transport de la personne salariée 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 la personne salariée et celui de la commission, un troisième (3e) médecin nommé conjointement par les deux (2) premiers tranche le litige.

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

5-3.38 S'il y a refus de paiement, en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon les dispositions du chapitre 9-0.00.

5-3.39 Le 1er juillet de chaque année à compter du 1er juillet 1987, la commission crédite à toute personne salariée couverte par le régime prévu à 5-3.31, sept (7) jours de congés-maladie, sauf pour la première année de service de la personne salariée pour laquelle le crédit est de treize (13) jours. Ce crédit additionnel de six (6) jours ne s'applique pas dans le cas d'une personne salariée relocalisée en vertu de l'article 7-3.00.

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

La personne salariée, 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. La personne salariée ayant fait ce choix ajoute le solde au 30 juin de ces sept (7) jours, qui deviennent non monnayables, à ses jours de congés-maladie déjà accumulés.

5-3.39 (suite)

La commission dispose d'une période de quinze (15) jours à compter du 30 juin pour monnayer le solde des sept (7) jours. La commission et le syndicat peuvent convenir de la possibilité pour les personnes salariées d'ajouter ce solde aux vacances annuelles.

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

La personne salariée à temps partiel qui obtient un poste à temps complet voit à la date de l'occurrence du fait sa banque de jours non-monnayables comblée jusqu'à concurrence de six (6).

5-3.40

Si une personne salariée devient couverte par le présent article, au cours d'une année financière, ou si elle 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.

Aux fins d'application de la présente clause, mois complet de service signifie un (1) mois au cours duquel la personne salariée est en service actif pour la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois. Pour la personne salariée à temps partiel, le nombre de jours ouvrables du mois correspond au nombre de jours ouvrables du poste qu'elle occupe.

Le crédit additionnel de six (6) jours non monnayables de la première (1re) année de service est accordé sans égard à la date d'entrée en service de la personne salariée en cause.

Si une personne salariée a utilisé, conformément à la présente convention, une partie ou la totalité des jours de congés--maladie que la commission lui a crédité 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 5-3.39 n'est pas réduit suite à une mise à pied temporaire effectuée en vertu de l'article 7-2.00.

5-3.41

Les invalidités en cours de paiement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent couvertes selon le régime applicable en vertu de la convention 1983-85 étant précisé que la personne salariée en cause ne peut bénéficier d'une nouvelle période d'invalidité à moins qu'elle ne satisfasse aux exigences de la clause 5-3.04. La présente clause n'a pas pour effet de limiter la portée de la clause 11-4.07.

- 5-3.42 a) La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, est régie par les dispositions du paragraphe .36 b) de l'annexe "C" de la convention 1971-75, et qui renonce à tels régimes en vertu de 5-3.46, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1987, conformément aux dispositions des conventions applicables antérieurement à la convention 1971-75 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 1987.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1987 et porte intérêt au taux de 5 p. cent composé annuellement et ce, à compter du 1er juillet 1987. 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) La personne salariée 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, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1971-75 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 5 p. cent composé annuellement, et ce 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) La personne salariée qui bénéficiait jusqu'au 30 juin 1980 de jours de congés-maladie monnayables, conserve le droit au remboursement de la valeur des jours monnayables accumulés au 30 juin 1980, en conformité des dispositions des conventions antérieurement applicables à la convention 1971-75 ou d'un règlement de la commission ayant le même effet, étant précisé que, même si aucun nouveau jour n'est crédité, le pourcentage des jours monnayables est déterminé en tenant compte des années de service tant avant qu'après le 30 juin 1980.

Cette valeur est déterminée selon le traitement au 30 juin 1980 et porte intérêt au taux de 5 p. cent composé annuellement, et ce à compter du 1er juillet 1980. Ces dispositions n'ont toutefois pas pour effet de modifier la valeur déjà arrêtée de 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.

5-3.42 (suite)

- d) La personne salariée 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 1971-75 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 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) La personne salariée 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 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.

5-3.43

La valeur des jours monnayables au crédit d'une personne salariée 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'une personne salariée selon la clause 5-3.42 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'une personne salariée peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, pour d'autres fins que la maladie, à savoir: pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de la clause 5-4.24, ou pour prolonger le congé pour invalidité de la personne salariée après expiration des bénéfices prévus à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31 ou pour un congé de pré-retraite. La personne salariée 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 à l'alinéa iii) du paragraphe A) de la clause 5-3.31. De plus, tels jours peuvent également être utilisés pour couvrir les prolongations du congé accordées en vertu de la clause 5-4.27.

5-3.43 (suite)

Les jours de congés-maladie monnayables selon la clause 5-3.42 de même que les jours de congés-maladie non monnayables au crédit d'une personne salariée ayant trente (30) années d'ancienneté ou plus, peuvent également être utilisés à raison de un (1) jour par jour, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, pour ajouter aux vacances de la personne salariée en cause. Les dispositions du présent alinéa couvrent également la personne salariée ayant cinquante-cinq (55) ans d'âge même si elle n'a pas les trente (30) années d'ancienneté requises.

Les jours de congés-maladie monnayables au crédit de la personne salariée au 30 juin 1973, au 30 juin 1976, 30 juin 1980, au 30 juin 1983, au 30 juin 1987, selon le cas, sont réputés utilisés tant en vertu de la présente clause qu'en vertu des autres dispositions du présent article.

5-3.44

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

- 1) les jours monnayables crédités en vertu de la clause 5-3.39 de la présente convention;
- 2) après épuisement des jours mentionnés au paragraphe précédent, les autres jours monnayables au crédit de la personnes salariée;
- 3) après épuisement des jours mentionnés aux deux (2) paragraphes précédents, les jours non monnayables au crédit de la personne salariée.

5-3.45

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

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

Le congé pour affaires personnelles doit être pris par demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) ou par journée complète.

### Régime particulier

- 5-3.46 a) La personne salariée qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, est régie par les dispositions du paragraphe .36b) de l'annexe "C" de la convention 1971-75, peut choisir, de renoncer aux dispositions du régime d'assurance-salaire décrit à la clause 5-3.31 A) et continuer à être régie par les dispositions du régime prévu à la présente clause.

A cette fin, la personne salariée doit, avant le 30 juin 1987, aviser la commission de son choix entre le régime d'assurance-salaire décrit à la clause 5-3.31 A) de la présente convention et le régime prévu à la présente clause, en retournant l'avis écrit soumis par la commission.

A défaut de l'envoi d'un tel avis, elle est réputée avoir renoncé aux dispositions du régime décrit à la présente clause pour choisir d'être couvert par le régime décrit à la clause 5-3.31 à compter du 1er juillet 1987.

- b) Toute personne salariée qui continue à être couverte par le régime décrit à la présente clause et qui change d'employeur est considérée comme un nouvelle personne salariée et devient une participante au régime décrit à la clause 5-3.31. Cependant, le fait pour une personne salariée d'être transférée dans une autre commission par suite d'une fusion, d'une annexion ou d'un regroupement ne constitue pas un nouvel engagement aux fins du présent paragraphe b).

La personne salariée qui a ainsi renoncé au régime prévu à la clause 5-3.31 A) continue d'accumuler des jours de congés-maladie au taux prévu au paragraphe .36b) de l'annexe "C" de la convention 1971-75.

Subordonnement aux dispositions des présentes, cette personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente de son travail, au lieu des prestations prévues à la clause 5-3.31 A):

- i) jusqu'à concurrence du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit: au paiement d'une prestation équivalente au traitement qu'elle recevrait si elle était au travail;
- ii) à compter de l'épuisement des jours de congés-maladie accumulés, le cas échéant, mais jamais avant l'expiration d'un délai de carence de cinq (5) jours ouvrables depuis le début de la période d'invalidité et jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à quarante dollars (40 \$) par semaine plus 60 p. cent de son traitement en excédent de ce montant mais pas moins de 66 2/3 p. cent de son traitement;

5-3.46 (suite)

iii) à compter de l'expiration de la période précitée de cinquante-deux (52) semaines, jusqu'à concurrence d'une période additionnelle de cinquante-deux (52) semaines: au paiement d'une prestation d'un montant égal à 75 p. cent du montant déterminé pour la période précitée.

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

Les clauses 5-3.39, 5-3.40, 5-3.42 et 5-3.45 ne s'appliquent pas dans le cas d'une personne salariée visée par le présent paragraphe.

5-3.47

La personne salariée couverte par un régime particulier, qui n'utilise pas au complet ses jours de congés-maladie au cours d'une année financière accumule sans limite les jours non utilisés, sauf pour les régimes comportant une limite, celle-ci étant maintenue telle quelle.

État de la caisse de congés-maladie

5-3.48

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

5-4.00

**DROITS PARENTAUX**

**SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

5-4.01

Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de 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 personne salariée du secteur public ou parapublic.

5-4.03 La commission ne rembourse pas à la personne salariée 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 la personne salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

5-4.04 A moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

## SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

5-4.05 La personne salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 5-4.08, doivent être consécutives.

La personne salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 5-4.10 et 5-4.11, selon le cas.

5-4.06 La personne salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

5-4.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la personne salariée et comprend le jour de l'accouchement.

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

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

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

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

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

5-4.10 La personne salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) 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 5-4.13:

- 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 (2) de son traitement hebdomadaire de base (3);
- 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 personne salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-chômage.

Cependant, lorsque la personne salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 5-4.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93) p. cent du traitement de base versé par la commission et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage correspondant à la proportion du traitement hebdomadaire de base qu'elle lui verse par rapport à la somme des traitements hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. A cette fin, la personne salariée produit à chacun des employeurs un état des traitements hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse E.I.C.

- 
- (1) La personne salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.
  - (2) 93 p. cent: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée est exemptée, durant un congé de maternité, de payer sa part de la cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle, équivaut en moyenne à sept (7) p. cent de son traitement.
  - (3) On entend par "traitement hebdomadaire de base", le traitement régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

5-4.10 (suite)

De plus, si E.I.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la personne salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la personne salariée 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), 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.

5-4.10 A) Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 5-4.08, la commission verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

5-4.10 B) La commission ne peut compenser, par l'indemnité qu'elle verse à la personne salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

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

L'employeur qui verse le traitement habituel prévu à l'alinéa précédent, doit, à la demande de la personne salariée, lui produire une lettre.

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

5-4.11 La personne salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

5-4.11 (suite)

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

- i) 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.

La personne salariée 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:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage;
- ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la personne salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize (93) p. cent.

5-4.12 Dans les cas prévus par les clauses 5-4.10 et 5-4.11

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

5-4.12 (suite)

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs du secteur 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
- et tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la loi 37.

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 5-4.10 et 5-4.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la personne salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent paragraphe.

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

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la personne salariée 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 des stipulations expresses visées par la clause 5-4.04.

La période de mise à pied cyclique ou saisonnière ne compte pas dans le calcul du traitement moyen.

5-4.13

L'allocation de congé de maternité (1) versée par le Gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 5-4.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 5-4.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

---

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

5-4.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 5-4.15, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service actif aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était restée au travail.

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

5-4.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne salariée 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.

La personne salariée 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.

Durant ces prolongations, la personne salariée ne reçoit ni indemnité, ni traitement.

5-4.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la personne salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la commission, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

5-4.17 La commission doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration de ce congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 5-4.30.

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

5-4.18

Au retour du congé de maternité, la personne salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé de maternité, la personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'affectation qu'elle détenait au moment du départ si la durée prévue de cette affectation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention collective.

### SECTION III CONGÉS SPÉCIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

#### Affectation provisoire et congé spécial

5-4.19

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

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de la commission, échanger son poste avec la personne salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Pour la personne salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique, l'affectation provisoire mentionnée au premier alinéa de la clause 5-4.19 est prioritaire à l'application des clauses 7-1.11 et 7-1.12 sauf en ce qui concerne l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité.

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

5-4.19 (suite)

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, la commission verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du traitement payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La personne salariée 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 la personne salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. 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.

Autres congés spéciaux

5-4.19 A) La personne salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

5-4.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 5-4.19 A), la personne salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours (1).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la personne salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.18 de la section II. La personne salariée visée à la clause 5-4.19 A) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas de l'alinéa c) de la clause 5-4.19 A) la personne salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

---

(1) Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

CONGÉ DE PATERNITÉ

- 5-4.21 La personne salariée dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ SANS TRAITEMENT EN VUE D'UNE ADOPTION

- 5-4.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint 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.

- 5-4.23 La personne salariée 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 sauf s'il s'agit d'un enfant de son conjoint.

- 5-4.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 5-4.22, la personne salariée 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.

Toutefois, le traitement hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe d) de la clause 5-4.12.

- 5-4.25 La personne salariée 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 sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint. S'il en résulte une adoption, la personne salariée peut convertir ce congé sans traitement en un congé avec traitement.

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

5-4.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 5-4.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans traitement en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est de dix (10) semaines et si la personne salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans traitement et congés partiels sans traitement prévus au présent chapitre.

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

#### CONGÉ SANS TRAITEMENT ET CONGÉ PARTIEL SANS TRAITEMENT

5-4.27 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation de son congé de maternité, à la personne salariée en prolongation de son congé de paternité et à l'une ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans. Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente jours à l'avance, à un (1) changement de son congé sans traitement en congé partiel sans traitement ou l'inverse, selon le cas. La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, les autres dispositions de la convention collective relatives à la détermination d'un nombre d'heures de travail demeurent applicables.

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

Lorsque la conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, elle peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux 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.

5-4.28 Au cours du congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

5-4.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou partiel sans traitement pourvu qu'elle n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

5-4.29 A) A l'expiration de ce congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant un poste qu'elle aurait obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective.

De même, au retour du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée 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 de ce congé. Si l'affectation est terminée, la personne salariée a droit aux dispositions de la convention collective.

#### DISPOSITIONS DIVERSES

5-4.30 Les congés visés à la clause 5-4.22, au premier alinéa de la clause 5-4.25 et au premier alinéa de la clause 5-4.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de la commission quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans. En cas de désaccord de la commission quant à la répartition de ces jours, celle-ci effectue cette répartition.

5-4.31 La commission doit faire parvenir à la personne salariée au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui la commission a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 5-4.30.

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

5-4.32 La personne salariée à qui la commission a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement doit donner un préavis de son retour au moins deux semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

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

5-4.33 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 5-4.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 5-4.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 5-4.18 de la section II.

5-4.34 Sous réserve des modifications apportées par le présent article y inclus les modifications apportées par entente sectorielle, les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas de la clause 5-4.10 et de la clause 5-4.10 B).

5-4.35 La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

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

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 5-4.22 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

5-5.00      **PARTICIPATION AUX AFFAIRES PUBLIQUES**

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

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

5-5.03      La personne salariée régulière, qui ne se présente pas au travail dans les délais fixés, est considérée avoir démissionné.

5-5.04      La personne salariée régulière, élue à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier d'un congé sans traitement pour accomplir les devoirs de sa fonction.

5-5.05      La personne salariée régulière, élue 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, elle doit signifier à la commission sa décision de revenir au travail, à défaut de quoi, elle est considérée avoir démissionné.

A son retour, elle peut reprendre son poste, si celui-ci est disponible, ou un poste équivalent, le tout sous réserve du chapitre 7-0.00.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission peut combler de façon définitive tel poste laissé vacant par la personne salariée en congé dès le début de la deuxième année du congé ci-haut mentionné.

5-6.00      **VACANCES**

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

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

5-6.02 (suite)

La personne salariée absente du travail, par suite de maladie ou d'accident du travail au moment où elle doit prendre ses vacances, peut reporter ses vacances à une autre période de la même année financière ou si elle n'est pas de retour au travail à l'expiration de l'année financière, à une autre période de l'année financière subséquente, déterminée après entente entre elle et la commission.

5-6.03

Aux fins du tableau apparaissant à la clause 5-6.09, une ou plusieurs périodes d'invalidité et ce, jusqu'à concurrence de deux cent quarante-deux (242) jours ouvrables par année financière, l'accident de travail, le congé sans traitement dont la durée totale n'excède pas un (1) mois de même que les jours compris pendant la période de mise à pied temporaire faite selon les dispositions de l'article 7-2.00 constituent du service actif. Dans le cas de telle mise à pied temporaire, seuls les jours au cours desquels la personne salariée aurait été en service actif, n'eût été de sa mise à pied temporaire, sont comptabilisés pour fins de computation du service actif.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, il ne peut être compté plus de deux cent quarante-deux (242) jours de service actif par période d'invalidité même si telle période s'étend sur plus d'une (1) année financière.

Pour une nouvelle personne salariée ainsi que pour celle qui quitte son emploi de façon définitive, le mois de départ compte pour un (1) mois complet de service actif, à la condition que la moitié ou plus du nombre de jours ouvrables du mois ait été travaillée.

5-6.04

La période des vacances est déterminée de la façon suivante:

- a) i) Avant le 1er mai de chaque année, la commission après consultation avec le syndicat ou l'ensemble des syndicats concernés peut fixer une période de cessation totale ou partielle de ses activités pour une durée n'excédant pas dix (10) jours ouvrables, à moins d'entente avec le syndicat. Toute personne salariée concernée par telle cessation totale ou partielle d'activités doit prendre toutes les vacances auxquelles elle a droit pendant cette période.
- ii) La personne salariée détenant un poste à caractère cyclique ou saisonnier n'est pas visée par l'alinéa i) précédent; cependant, la commission peut exiger d'une telle personne salariée la prise de dix (10) jours de vacances auxquelles elle a droit, fixées immédiatement avant la mise à pied temporaire et ce, même si cela intervient avant le début de l'année financière où telles vacances sont dues.
- iii) La personne salariée qui a droit à un nombre de jours de vacances supérieur au nombre de jours utilisés en vertu de l'un ou l'autre des alinéas précédents, prend l'excédent de ses jours de vacances selon les modalités décrites ci-après;

5-6.04 (suite)

- b) les personnes salariées choisissent avant le 15 mai de chaque année les dates auxquelles elles désirent prendre leurs vacances. Le choix est soumis à l'approbation de la commission, laquelle tient compte des besoins du bureau, service ou école en cause;

Lorsque dans un bureau, service ou école le nombre de choix manifestés pour une même période est plus grand que le nombre de choix autorisés, le choix des personnes salariées les moins anciennes est refusé.

Toute personne salariée dont le choix de vacances n'est pas approuvé en vertu de la présente clause procède à un nouveau choix.

- c) lorsque la période de vacances a été approuvée par la commission, un changement est possible, à la demande de la personne salariée, si les exigences de l'unité administrative le permettent et si la période de vacances des autres personnes salariées n'est pas modifiée;
- d) la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes de celles prévues à la présente clause.

5-6.05 La personne salariée doit prendre ses vacances en période d'au moins cinq (5) jours consécutifs à la fois. Tout résidu de moins de cinq (5) jours doit être pris d'une façon continue.

5-6.06 La personne salariée en vacances continue de recevoir son traitement qui lui est versé régulièrement conformément aux dispositions de l'article 6-9.00. Toutefois, il lui est remis avant son départ pour la durée correspondant à sa période de vacances, si elle excède une (1) semaine.

5-6.07 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit, conformément aux dispositions du présent article à une indemnité équivalant à la durée de vacances acquises et non utilisées.

5-6.08 Sous réserve des dispositions prévues à la clause 5-6.09 concernant la réduction des vacances, la personne salariée bénéficie de:

- 1- 20 jours ouvrables de vacances si elle a moins de 17 ans d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 2- 21 jours ouvrables de vacances si elle a 17 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 3- 22 jours ouvrables de vacances si elle a 19 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 4- 23 jours ouvrables de vacances si elle a 21 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;

5-6.08 (suite)

- 5- 24 jours ouvrables de vacances si elle a 23 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition;
- 6- 25 jours ouvrables de vacances si elle a 25 ans ou plus d'ancienneté au 30 juin de l'année d'acquisition.

5-6.09

Sous réserve de 5-6.03, la personne salariée dont la durée du service actif a été inférieure à une année au cours de l'année d'acquisition des vacances subit une réduction de son nombre de jours de vacances et a droit au nombre de jours de vacances déterminé pour elle 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 LA PERSONNE SALARIEE						
		20	21	22	23	24	25	
5	A	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
11	A	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
33	A	3,5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	A	5,0	5,5	6,0	6,0	6,0	6,0	6,5
76	A	7,0	7,0	7,5	8,0	8,0	8,0	8,5
98	A	8,5	9,0	9,0	10,0	10,0	10,0	10,5
120	A	10,0	11,0	11,0	12,0	12,0	12,0	13,0
141	A	12,0	12,5	13,0	13,5	14,0	14,0	15,0
163	A	13,5	14,0	14,5	15,5	16,0	16,0	17,0
185	A	15,0	16,0	17,0	17,5	18,0	18,0	19,0
206	A	17,0	17,5	18,5	19,0	20,0	20,0	21,0
228	A	18,5	19,0	20,0	21,0	22,0	22,0	23,0
242	ET PLUS	20,0	21,0	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0

5-6.10 La personne salariée à l'emploi de la commission à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui, par application de la clause 5-6.11 de la convention 1975-79, et ce pour l'une ou l'autre des années financières de la présente convention, aurait bénéficié d'un nombre de jours de vacances supérieur au nombre maximum auquel elle aurait eu droit par application des alinéas 1 à 6 de la clause 5-6.08 pour l'année en cause, a droit, pour la durée de la présente convention, à cet excédent de jours de vacances. Cet excédent est réduit de toute journée additionnelle de vacances que peut lui accorder l'application des alinéas 2 à 6 inclusivement de la clause 5-6.08.

5-6.11 Lorsqu'une personne salariée quitte la commission à la date de sa retraite, elle a droit aux vacances entières de l'année de sa retraite.

#### 5-7.00 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

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

5-7.02 Les activités de perfectionnement s'entendent de toute activité conduisant à l'acquisition de techniques et d'habilités propres à améliorer l'accomplissement des tâches d'une personne salariée ou de celles qu'elle pourrait être appelée à accomplir à la commission.

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

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

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

- a) que ces cours procurent à celles qui les suivent une possibilité de perfectionnement professionnel ou une augmentation de leurs qualifications académiques;
- b) que les inscriptions venant du grand public aient priorité;

5-7.05 (suite)

- c) qu'un tel avantage n'oblige pas la commission à organiser des cours;
- d) que ces cours soient suivis en dehors des heures de travail de la personne salariée.

5-7.06 Après consultation du Comité de relations de travail ou, à la demande du syndicat, d'un Comité paritaire de formation et de perfectionnement, la commission établit une politique de formation et de perfectionnement applicable à toutes les personnes salariées.

5-7.07 Malgré ce qui précède, la commission permet à une personne salarié de compléter les activités de formation et de perfectionnement déjà entreprises et ce, aux mêmes conditions.

5-7.08 Aux fins d'application du présent article, la commission dispose pour chaque année financière de la présente convention, à compter de l'année financière 1986-1987, d'un montant égal à trente-six dollars (36 \$) par personne salariée de soutien à temps complet ou l'équivalent dans le cas des personnes salariées à temps partiel, couvertes par la présente convention. Ce montant est calculé au début de chaque année financière.

Pour l'année financière 1986-1987, ce montant de trente-six dollars (36 \$) comprend celui de vingt-quatre dollars (24 \$) accordé en vertu de la convention 1983-1985.

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

5-7.09 Au plus tard le 30 juin de chaque année financière, la commission remet au syndicat un rapport sommaire écrit des montants alloués à la formation et au perfectionnement pour l'année en cours, de l'utilisation desdites sommes, et des prévisions des sommes disponibles pour l'année financière à venir.

5-8.00 RESPONSABILITÉ CIVILE

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

- 5-8.02 La commission convient d'indemniser la personne salariée de toute obligation que le jugement impose à cette personne salarié en raison de la perte ou dommage résultant d'actes, autres que ceux de faute lourde ou négligence grossière, posés par la personne salariée dans l'exercice et les limites de ses fonctions, en tant que personne salariée, mais jusqu'à concurrence seulement du montant pour lequel la personne salarié n'est pas déjà indemnisée d'une autre source, pourvu que:
- a) la personne salariée 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'elle n'ait admis aucune responsabilité quant à une telle réclamation;
  - c) qu'elle 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 La personne salariée 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 la personne salariée pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens appartenant à une personne salariée, et normalement utilisés pour l'exercice de ses fonctions à la demande de la commission en tant que personne salariée, sauf dans le cas de faute lourde ou de négligence grossière de la personne salariée. Dans le cas où la personne salariée détient une police d'assurance couvrant la perte, le vol ou la destruction totale ou partielle de tels biens, la commission ne verse à la personne salariée que l'excédent de la perte réelle subie après la compensation versée par l'assureur.
- 5-8.05 Seule la personne salariée dont la classe d'emploi le prévoit peut être tenu de prodiguer les premiers soins à un étudiant ou à toute autre personne malade ou blessée.
- Malgré les dispositions prévues au paragraphe qui précède, la commission peut affecter à cette tâche une personne salariée qui accepte.
- 5-9.00 **ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE**
- 5-9.01 Les dispositions suivantes concernent la personne salariée victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle, couvert par la loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (L.Q. 1985, chapitre 6).

- 5-9.02 La commission s'engage à mettre en application les dispositions de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles eu égard à ses droits, bénéfices et avantages supérieurs ou supplémentaires à ceux prévus au présent article.

#### Dispositions diverses

- 5-9.03 La personne salariée doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible des circonstances entourant l'accident du travail ou la lésion professionnelle; elle fournit, en outre, à la commission une attestation médicale appropriée.

- 5-9.04 La personne salariée a droit aux soins du professionnel de la santé de son choix ainsi qu'aux soins de l'établissement de santé de son choix.

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

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

Le coût de l'assistance médicale n'est pas à la charge de la personne salariée.

- 5-9.05 Les services de premiers soins sont à la disposition des personnes salariées, tel qu'en usage actuellement.

- 5-9.06 Aux fins du présent article, le terme "consolidation" signifie: la guérison ou la stabilisation d'une lésion professionnelle à la suite de laquelle aucune amélioration de l'état de santé d'une personne salariée victime de cette lésion n'est prévisible.

#### Traitement

- 5-9.07 Tant et aussi longtemps qu'une personne salariée a droit à l'indemnité de remplacement du revenu et jusqu'à la date de la consolidation de la lésion, elle a droit à son traitement, comme si elle était en fonction, sous réserve de ce qui suit:

5-9.07 (suite)

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

Aux fins de la présente clause, le traitement auquel la personne salariée a droit comprend, le cas échéant, les primes pour disparités régionales conformément à l'article 6-7.00.

5-9.08

Sous réserve de la clause 5-9.07, la Commission de la santé et de la sécurité du travail rembourse à la commission le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

**Régimes collectifs**

5-9.09

La personne salariée victime d'une lésion professionnelle donnant droit à une indemnité de remplacement du revenu, demeure couverte par le régime d'assurance-vie prévu à la clause 5-3.21 et par le régime d'assurance-maladie prévu à la clause 5-3.24.

Elle bénéficie, jusqu'à la consolidation de la lésion professionnelle, de l'exonération de ses cotisations au régime d'assurance-maladie et de l'exonération de ses contributions au régime de retraite (RRE; RREGOP; RRF) sans perte de ses droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions des régimes de retraite et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

5-9.10

Dans le cas où la date de consolidation est antérieure à la 104e 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 5-3.31 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas (cessation de l'indemnité de remplacement du revenu), 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 5-3.31 et 5-3.44.

5-9.10 (suite)

Par contre, pour telle personne salariée 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'elle aurait reçue par application de la clause 5-3.31, le régime d'assurance-salaire prévu à ladite clause s'applique pour combler cette différence si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 5-3.03 et, dans un tel cas, la date de tel accident de travail est considérée comme la date du début de l'invalidité pour les fins d'application du régime d'assurance-salaire, notamment des clauses 5-3.31 et 5-3.44.

5-9.11

Lorsque la personne salariée est informée par son médecin de la date de consolidation de la lésion dont elle a été victime et du fait qu'elle en garde quelque limitation fonctionnelle ou qu'elle n'en garde aucune, elle doit en informer la commission le plus tôt possible.

**Droit de retour à un emploi convenable**

5-9.12

- A) La personne salariée qui demeure incapable de réintégrer son poste en raison de sa lésion, mais qui devient capable d'exercer un emploi convenable au sens de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, a droit d'occuper un poste convenant à son état selon les dispositions suivantes:
- 1) lorsqu'un tel poste devient disponible dans le cadre de l'article 7-1.00 la personne salariée peut soumettre par écrit sa candidature lors de toute étape prévue à la clause 7-1.02;
  - 2) la personne salariée obtient le poste si elle possède le plus d'ancienneté parmi les candidats;
  - 3) la personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux autres exigences déterminées par la commission pour ledit poste;
  - 4) le droit de la personne salariée peut s'exercer au cours des deux (2) années suivant immédiatement le début de son absence ou au cours de l'année suivant la date de la consolidation de sa lésion si cette échéance est la plus éloignée.
- B) Telle personne salariée qui n'a pu retrouver un poste convenable durant la période prévue ci-dessus se voit dès lors appliquer les dispositions de l'article 7-4.00.
- C) A compter de la date de consolidation de la lésion, le poste préalablement détenu par telle personne salariée devient vacant et régi par la clause 7-1.01 à moins qu'il n'ait été, depuis la lésion, aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

5-9.13 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du paragraphe A) de la clause 5-9.12 bénéficie des dispositions de la clause 6-2.17 concernant la rétrogradation involontaire; lorsqu'une indemnité de remplacement de revenu lui est versée, celle-ci réduit d'autant les sommes à être versées selon la clause 6-2.17.

5-9.14 La personne salariée qui obtient un poste conformément au paragraphe A) de la clause 5-9.12 bénéficie d'une période d'adaptation de cinquante (50) jours effectivement travaillés au terme de laquelle elle devient titulaire du poste sous réserve de ce qui suit: lorsque la commission détermine au cours de cette période qu'elle ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise par écrit la personne salariée qui redevient alors éligible aux dispositions de la clause 5-9.12 comme si elle n'avait jamais occupé tel poste. Copie de l'avis est transmise en même temps au syndicat. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission.

5-9.15 La commission et le syndicat peuvent convenir de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant l'application du paragraphe A) de la clause 5-9.12 pour la réintégration à un emploi convenable.

#### Dispositions générales

5-9.16 La personne salariée de retour au travail suite à une absence en vertu du présent article et qui doit s'absenter de son travail pour recevoir des soins ou subir des examens médicaux relativement à sa lésion ou pour accomplir une activité dans le cadre de son plan individualisé de réadaptation, obtient un congé sans perte de traitement et sans perte de primes pour disparités régionales prévues à l'article 6-7.00 et ce, pour toute la durée de l'absence y incluant le temps de déplacement.

5-9.17 Même si la lésion n'est pas consolidée, la commission peut assigner temporairement du travail à la personne salariée si le médecin qui a charge de la personne salariée croit que:

- 1° la personne salariée est raisonnablement en mesure d'accomplir ce travail;
- 2° ce travail ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion; et
- 3° ce travail est favorable à la réadaptation de la personne salariée.

La personne salariée qui n'est pas d'accord avec le médecin peut se prévaloir de la procédure prévue par les articles 37 à 37.3 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, mais dans ce cas elle n'est pas tenue de faire le travail assigné tant que le rapport du médecin n'est pas confirmé par une décision finale.

Les dispositions de la présente clause peuvent aussi s'appliquer pour la personne salariée visée à la clause 5-9.12.

- 5-9.18 a) La personne salariée travaillant dans un service de garde en milieu scolaire visée par l'article 10-2.00 ou la personne salariée travaillant dans une cafétéria et surveillant d'élèves dont le poste comporte une semaine régulière de travail de dix (10) heures ou moins visée par l'article 10-3.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même année financière. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période, conformément aux dispositions de la clause 10-2.05 ou 10-3.05 selon le cas.
- b) La personne salariée travaillant dans le cadre de cours d'éducation des adultes visée par l'article 10-1.00 réintègre son poste si elle redevient capable d'exercer son emploi durant la même session. Elle conserve toutefois son droit de rappel au-delà de cette période conformément aux dispositions de la clause 10-1.04.
- c) Dans le cas de la personne salariée temporaire, elle réintègre l'affectation temporaire qu'elle occupait à son départ pour accident du travail ou maladie professionnelle si elle redevient capable d'exercer son emploi avant la fin de la période prévue pour son embauche.
- 5-9.19 Les dispositions du présent article, et en particulier les clauses 5-9.10, 5-9.12 et 5-9.18, s'appliquent à la personne salariée dont l'absence reliée à un accident du travail ou maladie professionnelle est en cours à la date de signature de la présente convention. Ceci ne peut avoir pour effet de prolonger toutefois un délai prévu à la présente convention.
- 5-10.00 **CONGE SANS TRAITEMENT**
- 5-10.01 La commission accorde à une personne salariée régulière un congé sans traitement pour un motif qu'elle juge valable pour une durée n'excédant pas douze (12) mois consécutifs; ce congé peut être renouvelé.
- 5-10.02 La demande d'obtention ou de renouvellement de tout congé sans traitement doit être faite par écrit et doit en préciser les motifs.
- 5-10.03 Durant son absence, la personne salariée conserve, sans l'accumuler, l'ancienneté qu'elle détenait au moment de son départ. Elle peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.
- 5-10.04 A son retour, elle reprend son poste à moins qu'il n'ait été aboli pendant son absence ou que la personne salariée en cause n'ait été déplacée de son poste par application du chapitre 7-0.00.
- 5-10.05 En cas de démission, au cours ou à la fin d'un tel congé, la personne salariée rembourse à la commission toute somme déboursée pour et au nom de ladite personne salariée.

5-10.06 La personne salariée, qui utilise son congé pour d'autres fins que celles pour lesquelles elle l'a obtenu, est considérée comme ayant démissionné à compter du début de son congé.

5-10.07 Le congé sans traitement prévu à la clause 5-10.01 peut être à temps partiel et ce, aux mêmes conditions. Dans ce cas, la personne salariée concernée conserve son statut de personne salariée régulière ou permanente, le cas échéant, mais elle est considérée quant aux autres conditions de travail comme une personne salariée à temps partiel.

5-10.08 Aux fins d'application de la clause 5-10.01, est réputé comme motif valable, une demande de congé sans traitement qui a pour effet de permettre à la commission l'utilisation d'un disponible.

5-10.09 A sa demande écrite présentée au moins trois (3) mois à l'avance, une personne salariée régulière obtient un congé sans traitement d'une durée minimale de trois (3) mois sans excéder douze (12) mois consécutifs. Ce congé est accessible à toute personne salariée ayant sept (7) ans de service et elle peut en bénéficier une (1) fois par période de sept (7) ans de service.

Ce congé ne peut être à temps partiel.

La commission peut refuser une demande à cet effet si elle ne trouve pas un remplaçant s'il y a lieu. De même, la commission n'est pas tenue d'accorder à plus d'une personne salariée à la fois par bureau, service ou école, un tel congé pour la même période; la personne salariée la plus ancienne a alors priorité.

Durant ce congé, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté. Elle peut participer aux plans d'assurance-groupe et au régime supplémentaire de rentes, à la condition de payer en totalité les primes et contributions exigibles si les règlements desdits plans le permettent.

De plus, les clauses 5-10.04 et 5-10.05 s'appliquent à tel congé.

#### 5-11.00 CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

5.11.01 Le régime de congé sabbatique à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sabbatique avec traitement.

5-11.02 Est admissible au régime de congé sabbatique à traitement différé toute personne salariée régulière, à temps complet ou à temps partiel, ainsi que la personne salariée en disponibilité.

N'est pas admissible au régime la personne salariée 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.

5-11.03 Suite à une demande écrite d'une personne salariée, la commission peut accorder un congé sabbatique à traitement différé. En cas de refus, le motif en est transmis par écrit à la personne salariée avec copie au syndicat.

La personne salariée peut soumettre un grief si elle estime abusif le motif de refus.

5-11.04 A moins d'extension prévue au contrat, le régime de congé sabbatique peut s'appliquer uniquement selon la période dudit contrat et la durée du congé 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	75,0%	83,34%	87,5%	90,0%
7 mois	70,8%	80,53%	85,4%	88,32%
8 mois		77,76%	83,32%	86,6%
9 mois		75,0%	81,25%	85,0%
10 mois		72,2%	79,15%	83,32%
11 mois			77,07%	81,66%
12 mois			75,0%	80,0%

5-11.05 La personne salariée 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.

5-11.06 Les montants de traitement différé ne peuvent être versés à la personne salariée à compter de la date de sa retraite.

5-11.07 La commission et la personne salariée signent, le cas échéant, le contrat prévu à l'annexe XIII.

CHAPITRE 6-0.00 RÉMUNÉRATION

6-1.00 RÈGLES DE CLASSEMENT

6-1.01 Détermination de la classe d'emploi lors de la date d'entrée en vigueur de la présente convention

Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, la commission confirme à toute personne salariée à l'emploi lors de la signature de la présente convention, le classement qu'elle détenait au 31 décembre 1985 ou à la date de son embauchage, si elle est postérieure au 31 décembre 1985 et, le cas échéant, elle se voit confirmer les divers classements qu'elle a détenus entre le 31 décembre 1985 et la date de signature de la présente convention. Cette confirmation est conforme aux titres de classes d'emplois apparaissant à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III de la présente convention.

6-1.02 Sauf dans le cas où il y a mouvement de personnel impliquant une personne salariée à cette date, le classement d'une personne salariée au 1er janvier 1986 est celui qu'elle détenait au 31 décembre 1985.

Détermination de la classe d'emploi en cours de convention

6-1.03 Dès son embauchage, la personne salariée est classée dans l'une ou l'autre des classes d'emploi du plan de classification.

6-1.04 Dans tous les cas, l'attribution par la commission d'une classe d'emploi est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la personne salariée de façon principale et habituelle.

6-1.05 Lors de son embauchage, la personne salariée est informée par écrit de son statut, de son classement, de son traitement, de son échelon et de la description de ses fonctions.

6-1.06 Par la suite, elle est informée de toute modification de ses fonctions.

6-1.07 La personne salariée 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 dudit poste. En cas d'arbitrage la clause 6-1.16 s'applique.

### Modification dans les fonctions

- 6-1.08 La personne salariée qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle sont modifiées et de ce fait, correspondent à une classe d'emploi différente de la sienne, a droit de grief selon la procédure habituelle. Cependant, en cas d'arbitrage, 6-1.16 s'applique. Un tel grief est assimilable à un grief de nature continue, mais ne peut avoir d'effet rétroactif à plus de trente (30) jours ouvrables de la date de son dépôt.
- Le fait que telles modifications soient intervenues pendant la durée de la convention collective 1983-1985 ne peut invalider tel grief en autant que celui-ci soit déposé dans les trente (30) jours ouvrables de l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 6-1.09 L'arbitre, qui fait droit à un grief déposé en vertu des clauses 6-1.07 et 6-1.08, n'a le pouvoir que d'accorder une compensation monétaire équivalente à la différence entre le traitement de la personne salariée et le traitement supérieur correspondant à la classe d'emploi dont la personne salariée a démontré l'exercice des fonctions de façon principale et habituelle, tel que la commission l'exigeait.
- Aux fins de déterminer cette compensation monétaire, l'arbitre doit rendre une sentence conforme au plan de classification et établir la concordance entre les attributions caractéristiques de la personne salariée et celles prévues au plan.
- 6-1.10 Si l'arbitre ne peut établir la concordance prévue à la clause 6-1.09, les dispositions qui suivent s'appliquent:
- a) dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision de l'arbitre, les parties négociantes à l'échelle nationale se rencontrent pour déterminer une compensation monétaire à l'intérieur des échelles de traitement prévues à la présente convention et convenir, s'il y a lieu, de la classe d'emploi de ladite compensation aux fins d'application de la clause 6-1.07 ou 6-1.08.
  - b) à défaut d'entente, le syndicat concerné par la décision arbitrale peut demander à l'arbitre de déterminer la compensation monétaire en trouvant dans la présente convention un traitement se rapprochant d'un traitement rattaché à des fonctions analogues à celles de la personne salariée concernée et ce, dans les secteurs public et parapublic.
- 6-1.11 Malgré ce qui est ci-haut prévu, si la commission décide de maintenir un poste pour lequel l'arbitre n'a pu établir de concordance, elle s'adresse à la partie patronale négociante à l'échelle nationale pour obtenir la création d'une nouvelle classe d'emploi comportant au moins les attributions caractéristiques dudit poste. Les mécanismes prévus aux clauses 6-1.14 et 6-1.15 s'appliquent alors.

6-1.12 Si, dans les trente (30) jours qui suivent la décision de l'arbitre, la commission n'a pas rétabli en cas d'application de 6-1.08 les fonctions de la personne salariée à ce qu'elles étaient avant l'origine du grief, ou n'a pas modifié en conséquence les fonctions de la personne salariée en cas d'application de 6-1.07, le poste devient alors un nouveau poste à être comblé selon l'article 7-1.00.

La personne salariée ainsi déplacée de son poste bénéficie des dispositions de l'article 7-3.00, sous réserve qu'elle ne peut être mise à pied.

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

Tant et aussi longtemps que cette classe n'a pas été créée et le traitement n'a pas été déterminé, la personne salariée concernée continue de recevoir la compensation monétaire prévue à 6-1.09 ou 6-1.10 tant qu'elle occupe ledit poste.

6-1.13 Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat peut renoncer au système prévu à la clause 6-1.12 et choisir l'option suivant laquelle la personne salariée détenant le poste reclassée en la manière ci-haut prévu est confirmée dans ledit poste.

**Création de nouvelles classes ou modification d'attributions ou qualifications.**

6-1.14 Si, pendant la durée de la présente convention et ce, après consultation de la partie syndicale négociante à l'échelle nationale, de nouvelles classes sont créées par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, ou les attributions ou qualifications d'une classe d'emploi sont modifiées, le taux de traitement de ces classes est déterminé par une entente entre les parties sur la base des taux prévus pour des emplois comparables dans le secteur public et parapublic.

6-1.15 Si, pendant les quarante (40) jours ouvrables de l'avis de création de la nouvelle classe ou de la notification d'une modification par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, il n'y a pas accord avec la partie syndicale négociante à l'échelle nationale sur le taux de traitement proposé par la partie patronale négociante à l'échelle nationale, la partie syndicale négociante à l'échelle nationale peut alors, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent, soumettre un grief directement à l'arbitrage, selon la procédure prévue à la clause 6-1.16. L'arbitre doit se prononcer sur le nouveau taux en tenant compte des taux en vigueur dans les secteurs public et parapublic pour des emplois comparables.

### Arbitrage

6-1.16 Pour les fins des clauses 6-1.09, 6-1.10 et 6-1.15, les griefs soumis à l'arbitrage sont décidés, pour la durée de la présente convention, par l'un des arbitres uniques suivants:

Deschêne, Jean-Paul  
Dufresne, Pierre-N.  
Moalli, Émile  
Ferland, Gilles

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

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

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

### 6-2.00 DÉTERMINATION DE L'ÉCHELON

#### A l'entrée en vigueur de la présente convention

6-2.01 Aux fins de détermination de l'échelon de traitement applicable au 1er janvier 1986 à toute personne salariée à son emploi, la commission l'intègre au 1er janvier 1986 à l'échelon de son échelle de traitement apparaissant à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III de la présente convention, tel échelon étant le même que celui que la commission lui reconnaissait au 31 décembre 1985 par application de son échelle de traitement correspondante applicable à cette date.

Dans le cas d'une personne salariée embauchée après le 31 décembre 1985 mais avant la date de signature de la présente convention, les dispositions prévues à la présente clause s'appliquent à elle mutatis mutandis à sa date d'embauchage.

6-2.02 Dans le cas où l'intégration d'une personne salariée se fait d'une échelle de traitement correspondante à une classe d'emploi qui lui est applicable au 31 décembre 1985, différente de celle à laquelle elle est intégrée au 1er janvier 1986, telle personne salariée est intégrée à l'échelon obtenu par application des dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 ou 6-2.18 selon le cas.

6-2.03 Suite à la détermination de l'échelon d'intégration dans les nouvelles échelles de traitement et ce, par suite de l'application des dispositions prévues à la clause 6-2.01, la commission accorde à la personne salariée qui y a droit par application des clauses 6-2.09 à 6-2.15 inclusivement, son avancement d'échelon.

#### A l'embauchage

6-2.04 L'échelon de traitement de toute nouvelle personne salariée est déterminé selon la classe d'emploi qui lui a été attribuée, en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues ci-après.

6-2.05 L'échelon correspond normalement à une année complète d'expérience reconnue. Il indique le niveau des traitements à l'intérieur de l'échelle prévue pour chacune des classes à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III.

6-2.06 Une personne ne possédant que le minimum des qualifications requises pour accéder à une classe d'emploi est embauchée au premier échelon de la classe.

6-2.07 Toutefois, une personne salariée possédant plus d'années d'expérience que le minimum requis pour sa classe d'emploi se voit accorder un échelon par année d'expérience additionnelle, pourvu que cette expérience soit jugée valable et directement pertinente aux attributions décrites à sa classe d'emploi.

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

b) L'expérience pertinente acquise dans une classe d'emploi de niveau inférieur à la classe d'emploi de la personne salariée, peut être utilisée uniquement pour répondre aux qualifications requises par la classe d'emploi.

6-2.08 De même, une personne salariée ayant achevé avec succès plus d'années d'études que le minimum requis dans une institution officiellement reconnue se voit accorder 2 échelons pour chaque année de scolarité additionnelle au minimum requis, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.

### Avancement d'échelon

- 6-2.09 La durée de séjour dans un échelon est normalement d'une année et chaque échelon correspond à une année d'expérience
- Malgré les dispositions du présent article, aucun avancement d'échelon n'est consenti pour la période du 1er janvier 1983 au 31 décembre 1983 et l'échelon ainsi perdu ne peut être récupéré par la personne salariée tant qu'elle demeure à l'emploi de la commission.
- 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 d'une personne salariée pour toute période postérieure au 31 décembre 1983.
- 6-2.10 La personne salariée mise à pied temporairement, à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur pour une période n'excédant pas trois (3) mois, est, pour les fins de détermination de la date de son avancement d'échelon ainsi que pour les fins d'avancement d'échelon, considérée au service de la commission pendant cette période.
- 6-2.11 Le premier avancement d'échelon est consenti le 1er janvier ou le 1er juillet qui suit d'au moins neuf (9) mois la date effective d'entrée en service.
- 6-2.12 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, la personne salariée a bénéficié d'un congé sans traitement en vertu des articles 5-5.00, 5-10.00 ou de la clause 5-4.27, pour une durée excédant six (6) mois ou si la personne salariée a été invalide pour une période excédant six (6) mois.
- 6-2.13 Dans le cas où un avancement d'échelon n'est pas accordé, la personne salariée en cause peut demander à la commission les motifs parmi ceux énumérés à la clause 6-2.12 qui justifient le fait que son échelon ne lui a pas été accordé.
- 6-2.14 L'avancement de deux (2) échelons additionnels est accordé à la date d'avancement prévue, lorsque la personne salariée a réussi des études de perfectionnement d'une durée équivalente à une année d'études à temps complet, pourvu que ces études soient jugées directement pertinentes par la commission et qu'elles soient supérieures aux qualifications requises quant à la scolarité pour la classe d'emploi à laquelle la personne salariée appartient.

6-2.15 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**

6-2.16 Lors d'une promotion (y compris une promotion temporaire)

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

a) i) Personnel de soutien technique, administratif

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

ii) Personnel de soutien manuel

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

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

c) Dans le cas d'une personne salariée hors échelle et qui demeure hors échelle:

i) pour une personne salariée du personnel de soutien administratif et de soutien technique, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:

6-2.16 (suite)

- son traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emploi qu'elle quitte et le traitement maximum prévu à l'échelle de la classe d'emploi à laquelle elle est promue. Cette augmentation doit assurer au moins une augmentation égale à l'écart entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle classe où elle est promue;
- ii) pour une personne salariée du personnel de soutien manuel, l'augmentation versée à la personne salariée promue est payée sous forme d'un montant forfaitaire, selon la formule suivante:
- son taux de traitement hors échelle majoré du tiers de la différence entre le taux prévu pour la classe d'emploi qu'elle quitte et le taux prévu pour la classe d'emploi à laquelle elle est promue. Ce taux de traitement assure au moins une augmentation de 0,10 \$ l'heure.

6-2.17 Lors d'une mutation

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

6-2.18 Lors d'une rétrogradation

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

6-2.18 (suite)

Ce montant forfaitaire est réduit au fur et à mesure que le taux de traitement de la personne salariée progresse.

Si la personne salariée revient, dans une période de deux ans après sa rétrogradation, à un poste de la même classe d'emploi ou à un poste d'une classe d'emploi équivalente, elle reçoit alors le même traitement qu'elle aurait reçu si elle n'avait pas été rétrogradée.

6-2.19 Malgré les dispositions prévues aux clauses 6-2.16, 6-2.17 et 6-2.18, l'expérience d'une personne salariée acquise entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1983 n'est pas considérée dans l'attribution de l'échelon.

6-3.00 TRAITEMENT

1- TRAITEMENTS ET ÉCHELLES DE TRAITEMENT

1.1 Période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1985 est majoré, avec effet au 1er janvier 1986, d'un pourcentage égal à 3,5% en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 sont ceux apparaissant à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III.

1.2 Période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1986 est majoré, avec effet au 1er janvier 1987, selon les modalités suivantes, en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles:

- chaque taux qui, au 31 décembre 1986, est égal ou supérieur à 10,69\$/heure, est majoré d'un pourcentage égal à 4%;

- chaque taux qui, au 31 décembre 1986, est inférieur à 10,69\$/heure, est majoré d'un pourcentage obtenu selon la formule suivante:

$$T = \left[ \left( \frac{-0,698(t.h.-8,78)}{0,019e} \right)^{(1)} + 0,035 \right] \times 100$$

où T= pourcentage de majoration (2)

t.h.= taux de traitement horaire au 31 décembre 1986.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987 sont ceux apparaissant à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III.

### 1.3 Période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988

1.3.1 Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1987 est majoré, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage égal à 4,15% auquel on ajoutera dix (10) cents de l'heure (3), en tenant compte, le cas échéant, des fusions de classes d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles.

Les taux et échelles de traitement ainsi applicables pour la période du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988 sont ceux apparaissant à l'annexe I ou, selon le cas, à l'annexe III.

---

(1) Lorsque, dans le résultat 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.

(2) Ce pourcentage de majoration varie de 4,0% à 5,4%.

(3) Ce montant est réputé correspondre à 0,64% du traitement moyen des employés syndiqués et syndicables des secteurs public et parapublic au 31 décembre 1987.

1.3.2 Malgré le paragraphe 1.3.1, chaque taux et échelle de traitement en vigueur le 31 décembre 1987 est majoré, 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

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

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

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

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.

## 2. PERSONNES SALARIÉES HORS-TAUX OU HORS-ÉCHELLE

2.1 A compter du 1er janvier 1986, la personne salariée 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'emploi, 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'emploi.

---

(1) Les parties conviennent qu'elles entreprendront des discussions sur le niveau d'ajustement supplémentaire des échelles de traitement pour 1988, si l'accroissement de l'IPC dépasse 5,25%.

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

6-3.00 (suite)

- 2.2 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 2.1 a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée 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'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de traitement.
- 2.3 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'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux paragraphes 2.1 et 2.2, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- 2.4 Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

6-4.00

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

Pour les personnes salariées des classes d'emploi de préposée au service de garde en milieu scolaire et de responsable d'un service de garde en milieu scolaire dans les nouvelles échelles de traitement.

1. Intégration au 1er janvier 1987

- a) La personne salariée dont la classe d'emploi est préposée au service de garde en milieu scolaire est intégrée à l'échelon 1 de la nouvelle échelle de traitement de cette classe d'emploi.
- b) La personne salariée dont la classe d'emploi est responsable d'un service de garde en milieu scolaire est intégrée comme suit dans la nouvelle échelle de traitement:

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

- c) L'échelon de toute personne salariée qui accède à la classe d'emploi de préposée 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.

6-4.00 (suite)

2. Intégration avec mise à jour du crédit d'expérience le 1er juillet 1987
  - a) L'échelon de traitement de la personne salariée est déterminé en tenant compte de sa scolarité et de son expérience, conformément aux modalités prévues aux clauses 6-2.04 à 6-2.08
  - 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.
3. L'intégration avec mise à jour du crédit d'expérience prend effet le 1er juillet 1987. La personne salariée est avisée par écrit de l'échelon applicable à cette date dans les quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention.

6-5.00 **FRAIS DE VOYAGE ET DE DÉPLACEMENT**

- 6-5.01 La personne salariée qui est tenue de se déplacer à l'intérieur ou à l'extérieur du territoire de la commission pour l'accomplissement de sa tâche, doit être remboursée des dépenses réellement encourues à cette fin, sur présentation de pièces justificatives, et ce, conformément aux normes de la commission. Ces normes incluant les taux doivent être au moins équivalentes aux normes les plus avantageuses accordées à un groupe syndiqué de la commission.
- 6-5.02 Pour justifier un remboursement, tout déplacement doit être autorisé par l'autorité compétente.
- 6-5.03 La personne salariée qui utilise son automobile a droit à un remboursement au taux fixé par la commission et qui tient compte de la surprime exigée à 6-5.06.
- 6-5.04 Les autres frais (transport en commun, taxis, stationnement, logement, repas) sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, conformément aux normes de la commission.
- 6-5.05 La possession d'un véhicule peut être une exigence requise pour obtenir et conserver par la suite un poste dont le titulaire est appelé à se déplacer régulièrement pour l'exercice de ses fonctions.
- 6-5.06 **Assurances**
- La personne salariée qui utilise son automobile doit fournir la preuve que sa police d'assurance est de catégorie "plaisirs et affaires occasionnelles" ou "plaisir et affaires" et que la couverture de responsabilité civile est d'au moins cent mille dollars (100 000\$) pour dommages au bien d'autrui.

6-6.00 PRIMES

6-6.01 Prime de soir et de nuit

La personne salariée, dont la moitié et plus des heures régulières de travail se situent entre seize (16) heures et sept (7) heures, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail de sa journée régulière:

Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,47\$/heure.  
Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988: 0,49\$/heure.

Cette prime ne s'applique pas pour les heures faites en temps supplémentaire. Cette prime est versée en même temps que la paie des personnes salariées.

6-6.02 Prime pour responsabilité additionnelle

- a) Le 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'emploi, un supplément de traitement 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.

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

Du 1er janvier 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) 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'emploi, et pour chaque heure ainsi travaillée, une prime horaire égale à:

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.

6-6.02 (suite)

- d) 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, à la prime hebdomadaire suivante, 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:

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.

- e) Prime de chef d'équipe

La personne salariée qui, à la demande de la commission, agit comme chef d'équipe d'un groupe de cinq (5) personnes salariées et plus, bénéficie d'une prime horaire pour chaque heure de travail où elle agit comme tel:

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 personnes salariées dont la classe d'emploi implique la surveillance d'un groupe de personnes salariées.

A moins d'entente entre la commission et le syndicat, le supplément de traitement prévu à la présente clause doit être versé en même temps que la paie des personnes salariées. Les primes prévues à la présente clause sont versées dans les vingt (20) jours de la fin de la semaine de leur acquisition.

6-6.03 Prime de rétention

La prime de rétention équivalent à 8% du traitement est maintenue pour les personnes salariées engagées avant le 31 décembre 1988 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier.

La prime est également applicable à la personne salariée en disponibilité et elle est versée sous forme d'un montant forfaitaire qui peut être réparti sur chaque paie.

6-6.04 Logement

Lorsque, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, un logement, dans un édifice appartenant à la commission, est occupé par une personne salariée, elle bénéficie des mêmes avantages que par le passé tant qu'elle continue à occuper le même poste.

**6-6.05 Vérification des fournaïses**

Sous réserve de la clause 8-3.05, la commission peut exiger d'une personne salariée non résidente qu'elle procède à la vérification des fournaïses, les samedi, dimanche et jours chômés et payés. Cette personne salariée reçoit pour chaque visite d'école institutionnelle:

Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 12\$.  
Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988: 16\$.

Lorsque deux (2) bâtiments d'une même école institutionnelle sont situés à plus d'un (1) kilomètre l'un de l'autre, ils sont, aux fins de la présente clause seulement, considérés comme deux (2) écoles institutionnelles distinctes.

**6-6.06** Malgré ce qui précède, l'indemnité n'est pas versée lorsque la personne salariée est à l'école pour toutes activités entraînant une rémunération prévue à la présente convention (locations de salles, temps supplémentaire). Cette rémunération doit être au moins égale à celle prévue à la clause 6-6.05.

**6-6.07** Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, la commission recueille une fois par année, par voie d'affichage, la liste des concierges, des concierges de nuit et des ouvriers d'entretien classe 11 intéressés à effectuer de telles vérifications.

Lorsqu'une telle liste comporte plus d'une personne salariée, toute vérification de fournaïse d'une école doit être offerte, par ordre d'ancienneté dans chaque classe d'emploi, d'abord au concierge de l'école, au concierge de nuit de l'école puis à l'ouvrier d'entretien classe 11 de l'école.

Si aucune personne salariée de l'école n'est inscrite sur la liste, la vérification peut être faite par une autre personne salariée d'une autre école inscrite sur ladite liste. Si aucune de ces personnes salariées n'est disponible, les dispositions prévues à la clause 6-6.05 s'appliquent.

**6-6.08** Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, telles vérifications étaient effectuées par des personnes salariées autres que des personnes salariées d'entretien ménager, la commission continue d'utiliser telles autres personnes salariées.

**6-6.09** Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission et le syndicat peuvent convenir de modalités différentes; à défaut d'entente, dans ce délai, le syndicat choisit, pour la durée de la présente convention, entre le régime en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et celui décrit aux clauses 6-6.05 à 6-6.08 inclusivement.

6-7.00 DISPARITÉS RÉGIONALES

6-7.01 Définitions

Aux fins du cet article, on entend par:

1- 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 condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

Point de départ

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

2- Secteurs

Secteur V

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

Secteur IV

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

Secteur III

Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Umiujaq, Kuujuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

6-7-01 (suite)

Secteur II

La municipalité de Fermont;

Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;

Les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville Marie.

Niveau des primes

6-7.02 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés 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 au 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 \$

6-7.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de la commission compris dans un secteur décrit 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.

6-7.04

Sous réserve de la clause 6-7.03, la commission cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente convention si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou de congé pour accident de travail.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés sabbatiques à traitement différé peut à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son traitement.

6-7-05

Dans le cas où les conjoints, tels que définis à l'article 5-3.00, travaillent pour la même commission ou que l'un et l'autre travaillent pour deux employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" de la section 1 du présent article.

#### Autres bénéficiaires

6-7.06

La commission assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée 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 la personne salariée déplacée 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 s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au paragraphe b) est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passé sur le territoire à l'emploi de la commission et ce jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

6-7.07 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus à la clause 6-7.06 précédente lui sont remboursés. Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45<sup>e</sup> jour de calendrier de séjour sur le territoire.

6-7.08 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) de la clause 6-7.06 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

6-7.09 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

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

6-7.10 Pour les fins du présent article ces frais sont assumés par la commission entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

Dans le cas où les deux (2) conjoints, tels que définis à l'article 5-3.00, travaillent pour la même commission, un (1) seul des deux conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés aux clauses 6-7.06 à 6-7.09. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre employeur ou d'une autre source, la commission n'est tenue à aucun remboursement.

6-7.11 **Sorties**

La commission rembourse la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les commissions scolaires du Nouveau-Québec et du Littoral ainsi que les territoires s'étendant à l'est du Havre St-Pierre jusqu'à la limite de la commission scolaire du Littoral, y compris l'Ile d'Anticosti: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée et ses dépendants;
- b) pour Fermont, Schefferville: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée et ses dépendants;
- c) pour les autres localités non rattachées au réseau routier provincial: une (1) sortie par année pour la personne salariée et ses dépendants.

La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphes précédents peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et la commission y inclus sur l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

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

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

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de la commission) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 6-7.01. Les dispositions de la présente clause s'appliquent quant au remboursement des frais.

**6-7.12 Remboursement de dépenses de transit**

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

**6-7.13 Décès de la personne salariée**

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un de ses 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 la personne salariée.

**6-7.14 Transport de nourriture**

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

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

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

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

**6-7.15 Véhicule à la disposition de la personne salariée**

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'un arrangement local.

**6-7.16 Logement**

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

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

6-7.17 Dispositions des conventions collectives antérieures

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

- la définition de "point de départ" prévue à la clause 6-7.01;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à la clause 6-7.02 et 6-7.03;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux clauses 6-7.06 à 6-7.11;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la personne salariée travaille pour la commission ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la clause 6-7.11;
- le transport de nourriture prévu à la clause 6-7.14.

La commission accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1985, les ententes concernant la compensation pour le logement, pour les territoires des commissions scolaires de Port-Cartier, Sept-Iles, Moyenne Côte-Nord, Fermont et des commissions scolaires Bersimis, Manicouagan et Tadoussac.

6-8.00 LOCATION ET PRÊT DE SALLES

6-8.01 Lorsque la commission décide de confier la location et prêt de salles à ses personnes salariées, les tâches décrites ci-dessous sont confiées au concierge possédant le plus d'ancienneté dans l'école. Après entente entre la commission scolaire et le syndicat il peut y avoir une répartition différente.

La personne salariée à qui la commission demande de s'occuper de la location et prêt de salles en dehors de ses heures régulières de travail est rémunérée selon les dispositions qui suivent:

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. (1)

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. (2)

Du 1er janvier 1988 au 31 décembre 1988: 12,59\$/heure.

---

(1) Les taux prévus pour l'ouverture de l'école correspondent aux taux horaires applicables au gardien et sont rajustés, s'il y a lieu, au même niveau que ceux-ci pour les périodes correspondantes.

(2) Les taux prévus pour la préparation des locaux correspondent à la moyenne des taux horaires applicables au concierge (9275m<sup>2</sup> et plus) et au concierge (moins de 9275m<sup>2</sup>) et sont rajustés, s'il y a lieu, au même niveau que la moyenne de ceux-ci pour les périodes correspondantes.

6-8.01 (suite)

c) Ces taux de traitement calculés conformément aux deux alinéas précédents sont majorés de 11 p. cent pour tenir lieu de tous les avantages sociaux, y compris le régime de retraite. Quant aux vacances, telle personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables. Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la présente convention, le pourcentage de 11 p. cent est porté à 15 p. cent.

Lorsque le taux régulier de la personne salariée concernée est plus élevé, ce taux régulier s'applique.

La rémunération minimum d'une personne salariée, en vertu du présent article, au cours d'une même journée, est égale, pour chaque période concernée de la convention, à la somme des montants prévus aux paragraphes a) et b) précédents pour une (1) heure de travail.

6-8.02 Seules les personnes autorisées par la commission peuvent permettre les locations de salles y compris l'usage des locaux de la commission.

6-8.03 La réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission est payée dans un délai maximum d'un (1) mois.

6-8.04 La commission et le syndicat peuvent convenir de remplacer le régime de location et prêt de salles ci-dessus par un régime local.

6-9.00 VERSEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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

La paie couvrant la période du 30 juin doit permettre l'identification des sommes versées pour la période se terminant le 30 juin, le cumulatif des gains à cette date, et la partie de période débutant le 1er juillet.

6-9.02 Les renseignements accompagnant le chèque de paie doivent indiquer notamment:

- a) le nom de l'employeur;
- b) la classe d'emploi de la personne salariée;
- c) le nombre d'heures payées au taux normal;
- d) le nombre d'heures supplémentaires payées;

6-9.02 (suite)

- e) le traitement brut et le traitement net ainsi que les cumulatifs de l'un et de l'autre pour l'année fiscale en cours (1er janvier au 31 décembre);
- f) la cotisation syndicale;
- g) les retenues pour fins d'impôts;
- h) les cotisations au fonds de pension provincial ou local, s'il y a lieu;
- i) les cotisations au régime de rentes du Québec;
- j) les cotisations au régime collectif d'assurance-groupe;
- k) la cotisation d'assurance-chômage;
- l) la période concernée;
- m) la déduction pour une caisse d'économie, s'il y a lieu;
- n) le cumulatif de ses autres gains et de ses déductions en autant qu'ils sont déjà fournis par la commission ou que le système de paie le permette;
- o) tous autres renseignements déjà fournis par la commission à la date de la signature de la présente convention.

6-9.03

Dans le cas où, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission opère un système différent, la commission et le syndicat conviennent soit de le maintenir, soit de le modifier ou d'adopter le système prévu aux clauses précédentes. A défaut d'entente, le système alors en vigueur est maintenu, y compris la période de référence couverte par la paie.

6-9.04

Avant de réclamer d'une personne salariée des montants qui lui ont été versés en trop, la commission s'entend avec la personne salariée et le syndicat sur les modalités de remboursement. A défaut d'entente, la commission fixe les modalités de remboursement. Telles modalités doivent faire en sorte qu'une personne salariée ne rembourse jamais plus de 10 p. cent de son traitement brut par paie.

6-9.05

Sauf dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail (C.S.S.T.) émet directement à la personne salariée l'état des indemnités versées, la commission indique sur les formules "T-4" et "Relevé 1" les montants qu'elle a reçus au nom de cette personne salariée à titre d'indemnités.

La commission indique sur les formules "T-4" et "Relevé 1" le total des montants prélevés à titre de retenues syndicales.

- 6-9.06
- a) La commission remet à la personne salariée, dans les trente (30) jours de son départ, un état signé des montants dus en traitement et en bénéfices marginaux.
  - b) La commission remet ou expédie à la personne salariée, dans les trente (30) jours suivant son départ, son chèque de paie incluant ses bénéfices marginaux.

6-9.07

Les primes à être versées en vertu de la présente convention le sont avec la paie de la personne salariée dans les délais prévus pour chacune de ces primes.

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

7-1.00 MOUVEMENTS DE PERSONNEL

7-1.01 Les dispositions du présent article, à l'exception des clauses 7-1.11 et 7-1.12, ne s'appliquent pas au poste à caractère temporaire. Elles ne s'appliquent pas non plus aux postes visés par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00.

Lorsqu'un poste devient vacant, la commission dispose d'une période de trente (30) jours pour décider d'abolir ou de combler le poste. Si la décision est à l'effet de combler ledit poste, la commission procède dans un délai qui n'excède pas normalement trente (30) jours ouvrables.

Dans le cas où la commission décide de procéder à l'abolition dudit poste, le syndicat en est avisé dans les quinze (15) jours de la date de prise de décision.

7-1.02 Lorsque la commission comble un poste nouvellement créé ou définitivement vacant, couvert par la présente convention, ce poste doit être affiché aux endroits habituels pour une période effective d'au moins sept (7) jours ouvrables. Cet affichage s'adresse aux personnes salariées régies par la présente convention et copie en est transmise au syndicat.

A) S É Q U E N C E

La commission procède ensuite de la façon suivante pour combler ledit poste:

I Poste à temps partiel

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel, la commission procède selon les dispositions prévues au paragraphe c) et, à défaut, selon les paragraphes d), g), i), j) et l).

II Poste à temps complet

Lorsqu'il s'agit d'un poste à temps complet, la commission procède de la façon suivante:

- a) la commission comble le poste en choisissant d'abord parmi les personnes salariées en disponibilité du personnel de soutien de la même classe d'emplois, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, ainsi que parmi ses personnes salariées détenant un poste d'une classe d'emplois inférieure bénéficiant, en vertu de la présente convention, d'une protection de la classe d'emplois en cause, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. L'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.17.

7-1.02 (suite)

b) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe a), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées permanentes en disponibilité du personnel de soutien, couvertes ou non par le certificat d'accréditation, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion et l'application du présent paragraphe doit respecter les dispositions prévues à la clause 7-3.17.

c) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe b), la commission comble le poste en choisissant parmi ses personnes salariées qui ont posé leur candidature lors de l'affichage du poste et pour qui cela constitue une demande de mutation, de promotion ou rétrogradation.

La commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle.

d) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe c), la commission rappelle au travail la personne salariée régulière qu'elle a mise à pied et qui a complété deux (2) années de service actif à la commission dans un poste à temps partiel; telle personne salariée doit posséder les qualifications requises et répondre aux exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.

e) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe d), la commission comble le poste en choisissant parmi les personnes en disponibilité (ou ayant un statut équivalent) de son personnel de gérance, à la condition qu'elles possèdent les qualifications requises et répondent aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion.

f) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe e), la commission s'adresse au bureau régional de placement lequel peut lui référer une personne salariée de soutien en disponibilité d'une autre commission pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion.

La commission tient compte des qualifications requises et des autres exigences déterminées par elle.

g) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe f), la commission rappelle au travail la personne salariée régulière non permanente qu'elle a mise à pied autre que celle visée au paragraphe d) ainsi que la personne salariée visée à la clause 7-4.01 ou 7-4.03 qui a posé sa candidature, dans la mesure où telle personne salariée possède les qualifications requises et répond aux autres exigences déterminées par la commission. Toutefois, tel mouvement ne peut constituer une promotion sauf le cas de la personne salariée visée à l'article 7-4.00.

7-1.02 (suite)

- h) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe g), la commission s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien en disponibilité des Cégeps pour qui tel mouvement ne constituerait pas une promotion.
- i) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe h), la commission choisit la personne salariée qui répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, parmi les personnes salariées des services de garde et les personnes salariées de cafétéria et surveillants d'élèves de dix (10) heures et moins. Telle priorité, valable pour une période de dix-huit (18) mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'à telles personnes salariées ayant complété la période de probation prévue aux clauses 10-2.02 ou 10-3.02, selon le cas, et ayant avisé la commission de leur désir de devenir des personnes salariées à l'essai.
- j) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe i), la commission choisit la personne salariée qui répond le mieux aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, parmi celles ayant complété vingt-six (26) semaines de service à la commission à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, à titre de personnes salariées temporaires et de personnes salariées de l'éducation des adultes. Telle priorité, valable pour une durée maximale de dix-huit (18) mois après la mise à pied, le cas échéant, ne s'applique qu'à telles personnes salariées ayant avisé la commission de leur désir de devenir des personnes salariées à l'essai.
- Pour le calcul du vingt-six (26) semaines de service, toute semaine où la personne salariée a travaillé est comptabilisée indépendamment du nombre d'heures effectuées.
- k) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe j), la commission s'adresse au bureau régional de placement, lequel peut lui référer une personne de soutien mise à pied d'une autre commission ou une personne ayant fait une demande de relocalisation en vertu du paragraphe c) de la clause 7-3.16, pour qui tel mouvement ne constitue pas une promotion.
- l) à défaut d'avoir comblé le poste selon le paragraphe k), la commission peut offrir le poste à un candidat de l'extérieur dont les qualifications sont supérieures à celles du candidat refusé à l'une ou l'autre des étapes prévues à la présente clause.

## B) MODALITÉS

Dans tous les cas prévus aux paragraphes a), b), c) d), g) et i) de la présente clause, si plus d'un candidat satisfait aux qualifications et exigences requises, le poste est accordé à celui d'entre eux qui possède le plus d'ancienneté ou, dans le cas du paragraphe i), à celui dont la durée d'emploi est la plus longue.

7-1.02 (suite)

Les personnes salariées visées aux paragraphes i) et j), à l'exception de la personne salariée temporaire, qui ne peuvent conserver leur poste pendant la période d'essai, sont réputées demeurées des personnes salariées couvertes par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00, selon le cas, sans perte de droits; dans ce cadre, telle personne salariée retourne à son ancien poste ou en mise à pied.

Aux fins d'application des paragraphes a) et b) qui précèdent, si aucune des personnes salariées n'accepte le poste offert, la commission désigne, sous réserve de la clause 7-3.17, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté parmi celles en disponibilité qui répondent aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission.

La personne salariée bénéficiant d'une protection de classe d'emploi en vertu de la présente convention qui refuse un poste de ladite classe d'emploi, dans le cadre de la présente clause, perd dès lors ce bénéfice.

7-1.03

L'affichage prévu à la clause 7-1.02 comporte, entre autres, une description sommaire du poste, son statut, le titre du supérieur immédiat, l'horaire de travail, le nom de la classe d'emplois, l'échelle ou le taux de traitement, les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission, la durée de la semaine régulière de travail, le nom du bureau du service ou de l'école, la date limite pour poser sa candidature ainsi que le nom du responsable à qui elle doit être transmise.

Toute personne salariée intéressée ou visée par l'affichage peut se porter candidate en postulant selon le mode prescrit par la commission.

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

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

7-1.04

La commission peut continuer d'établir des listes d'éligibilité à certaines classes d'emploi selon les modalités prévues aux conventions collectives antérieures. La commission, après entente avec le syndicat, peut en modifier les modalités et établir de telles listes. L'application de la présente clause tient lieu des dispositions prévues au paragraphe c) de la clause 7-1.02.

7-1.05

La commission avant de procéder à une réorganisation administrative doit soumettre son projet au syndicat. Dans ce cadre la commission et le syndicat peuvent convenir par entente écrite de règles particulières relatives aux mouvements de personnel concernant telle réorganisation.

7-1.06 Par exception aux dispositions du paragraphe c) de la clause 7-1.02, à défaut de scolarité suffisante, une expérience pertinente compense à raison de deux années d'expérience pertinente pour chaque année de scolarité manquante, étant entendu que, après déduction, le solde des années d'expérience pertinente au crédit du candidat doit demeurer suffisant pour satisfaire aux qualifications requises pour la classe d'emploi en matière d'expérience. Cette règle d'exception s'applique pour les postes de la catégorie du personnel de soutien administratif et de la sous-catégorie para-technique sauf pour les classes d'infirmier-auxiliaire et surveillant-sauveteur.

Cependant, les personnes salariées faisant partie de la catégorie du personnel de soutien technique à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réputées posséder les qualifications requises en regard du champ de spécialisation de la classe d'emploi qu'elles occupent.

7-1.07 Le traitement d'une personne salariée n'est pas diminué par suite d'une affectation temporaire demandée par la commission.

7-1.08 La personne salariée régulière qui occupe temporairement, à la demande de la commission, un poste qui constituerait pour elle une promotion, si elle y était affectée régulièrement, est rémunérée de la même façon qu'elle le serait si elle était promue à ce poste et ce, à compter du premier jour de son affectation temporaire.

Lorsque cesse une telle affectation, la personne salariée retourne à son poste régulier aux conditions et avec les droits dont elle bénéficiait avant son affectation temporaire.

7-1.09 En tout temps, pendant la période d'essai de cinquante (50) jours de travail effectif qui suit toute promotion ou mutation impliquant un changement de classe d'emploi, si la commission détermine que la personne salariée ne s'acquitte pas convenablement de ses tâches, elle en avise le syndicat et retourne la personne salariée à son ancien poste. En cas d'arbitrage, la preuve incombe à la commission. La personne salariée promue ou mutée à sa commission peut décider de retourner à son ancien poste dans les trente (30) jours de telle promotion ou de telle mutation.

L'application du paragraphe précédent, s'il y a lieu, entraîne l'annulation de tout mouvement de personnel découlant de ladite promotion ou mutation. Une personne salariée peut, dans ce cadre, redevenir disponible et être retournée à sa commission d'origine, le cas échéant.

Dans le cas où la personne salariée retourne à son ancien poste par application des dispositions du paragraphe précédent, elle n'a pas droit à la protection salariale accordée lors d'une rétrogradation. Il en est de même des autres personnes salariées retournées à leur ancien poste.

7-1.10 La personne salariée affectée d'une façon régulière à un poste reçoit le titre et le traitement attachés audit poste à compter de son affectation.

7-1.11 POSTE TEMPORAIREMENT VACANT

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant et si telle vacance temporaire est d'au moins dix (10) jours ouvrables, elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.17.

A défaut de procéder comme prévu ci-haut, elle offre le poste aux personnes salariées du même bureau, service ou école, selon le cas, en tenant compte de l'ancienneté dans la mesure où telle personne salariée répond aux qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Telle offre n'est faite qu'aux personnes salariées pour qui telle affectation constituerait une promotion. Si le service compte plusieurs édifices, l'offre est faite aux personnes salariées de l'édifice du service où se situe le poste vacant.

A défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission doit faire appel à une personne salariée mise à pied qu'elle juge apte à accomplir le travail. Dans ce cas, la personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

A défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, de même que dans les autres cas où la commission décide de combler un poste temporairement vacant, la commission peut désigner la personne salariée de son choix qui accepte de combler temporairement le poste; si aucune personne salariée n'accepte de combler temporairement le poste ainsi offert, la commission peut désigner parmi les personnes salariées du même bureau, service, école ou édifice, selon le cas, la personne salariée capable de remplir le poste et ayant le moins d'ancienneté.

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

A défaut d'avoir comblé le poste selon les dispositions qui précèdent, la commission peut faire appel à une personne salariée temporaire.

7-1.12 SURCROIT DE TRAVAIL

Lorsque la commission fait effectuer un travail déterminé lors d'un surcroît de travail, elle doit faire appel à une personne salariée en disponibilité qu'elle juge apte à accomplir le travail. Ce choix se fait dans le respect du paragraphe g) de la clause 7-3.17.

A défaut, la commission doit faire appel à une personne salariée mise à pied qu'elle juge apte à accomplir le travail. Dans ce cas telle personne salariée n'accumule pas de service actif aux fins de l'acquisition de la permanence.

A défaut, la commission peut faire appel à une personne salariée temporaire.

7-1.13 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut réaffecter une personne salariée d'un service (ou école) à un(e) autre ou à l'intérieur d'un(e) même service (ou école) pour des motifs d'ordre administratif, sous réserve du premier paragraphe de la clause 7-3.12 et à la condition d'obtenir l'accord écrit du syndicat. Cette réaffectation s'opère à l'intérieur de la même classe d'emploi.

7-1.14 La commission et le syndicat peuvent convenir par écrit de modalités différentes de celles prévues au présent article concernant les demandes de mutation sans toutefois changer l'ordre de la séquence pour combler un poste tel que prévu à la clause 7-1.02.

#### 7-2.00 MISE A PIED TEMPORAIRE

7-2.01 La personne salariée dont la nature du travail est telle qu'elle doit être mise à pied temporairement à cause du ralentissement cyclique ou de la suspension saisonnière des activités dans son secteur ne bénéficie pas des dispositions de l'article 7-3.00. Cependant, la personne salariée bénéficie de 7-3.00 par suite de l'abolition définitive de son poste, laquelle doit s'effectuer conformément aux dispositions du plan d'effectifs.

7-2.02 De plus, lorsqu'un poste n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier le devient, la personne salariée concernée bénéficie de 7-3.00 au même titre que toute personne salariée dont le poste est aboli, à moins qu'elle avise par écrit la commission dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis prévu à la clause 7-2.03, qu'elle entend se prévaloir de l'une ou l'autre des formules suivantes, à son choix:

a) d'une affectation temporaire à d'autres tâches en relation avec ses qualifications et son expérience. Telle affectation temporaire est décidée par la commission, mais ne peut entraîner une diminution de traitement pour la personne salariée concernée, ni une affectation à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu habituel de travail;

b) d'une mise à pied temporaire.

A défaut d'avis de la part de la personne salariée non permanente dans le délai imparti et si elle ne peut déplacer une autre personne salariée conformément à 7-3.00, telle personne salariée est réputée avoir choisi d'être mise à pied temporairement.

7-2.03 Après consultation du syndicat avant le 1er mai de chaque année, la commission établit la durée approximative de chaque mise à pied temporaire, laquelle ne doit pas, sauf pour le personnel des cafétérias, excéder la période se situant entre le 23 juin et le lendemain de la Fête du travail.

Dans le cas du personnel affecté aux cafétérias, 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. S'il y a fermeture des cafétérias durant le temps des fêtes (période des fêtes durant laquelle les élèves ne finent pas à l'école), la personne salariée bénéficie des dispositions suivantes:

7-2.03 (suite)

- a) les jours de congés auxquels elle a droit en vertu de l'article 5-2.00;
- b) les autres jours de fermeture sont déduits du nombre de jours de vacances auquel elle a droit en vertu de l'article 5-6.00.

La commission établit également l'ordre dans lequel les mises à pied temporaires sont faites et, ce faisant, si, dans un même lieu physique, plus d'une personne salariée exerce les mêmes fonctions, les mises à pied se font selon l'ordre inverse d'ancienneté et les rappels au travail sont faits selon l'ordre d'ancienneté.

Elle informe chacune des personnes salariées concernées de la date et de la durée approximative de telle mise à pied au moins un mois avant la date effective de telle mise à pied et l'avise des dispositions prévues à la clause 7-2.02 ou, selon le cas, à la clause 7-2.04. Copie de l'avis est également transmise au syndicat.

7-2.04 Sauf dans le cas où la commission utilise des personnes salariées en disponibilité conformément à la clause 7-1.11 ou 7-1.12, toute personne salariée mise à pied temporairement, autre qu'une personne salariée à qui s'applique la clause 7-2.02, bénéficie d'une priorité pour combler tout poste à caractère temporaire pendant cette période. Pour bénéficier de cette priorité, la personne salariée doit informer, par écrit, la commission de son intention d'accepter un tel poste qui pourrait lui être offert, et ce, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant réception de l'avis prévu à 7-2.03. Elle doit en outre posséder les qualifications requises et autres exigences déterminées par la commission. Elle reçoit le taux de traitement du poste occupé temporairement et bénéficie, durant cette période, des autres avantages de la présente convention.

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

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

7-3.00 SÉCURITÉ D'EMPLOI

7-3.01 Plan d'effectifs

- a) La commission adopte, au plus tard le 15 mai de chaque année financière, un plan d'effectifs pour l'année financière suivante, obligatoirement soumis au syndicat avant son adoption pour fins de consultation.

Le plan prend effet le 1er juillet d'une année financière et vaut pour l'année financière en cause; le plan est remis au syndicat au moment de son adoption. Le plan doit comprendre les éléments suivants:

- 1° le nombre de postes maintenus par classe d'emploi de même que la répartition de ces postes par service et par école.
- 2° le nombre de postes en surplus qui seront abolis. Dans ce cadre la commission doit identifier chacun des postes à abolir (bureau, service ou école, classe d'emploi, et le nom du titulaire au moment de l'élaboration du plan) de même qu'à titre indicatif seulement, le motif de son abolition parmi ceux ci-dessous énumérés:
  1. baisse significative de clientèle\*;
  2. réaménagement de la structure administrative;
  3. fermeture d'école ou de service;
  4. modification de services spécifiques à rendre;
  5. réduction de services spécifiques à rendre.
- 3° La liste des personnes salariées en disponibilité au moment de l'adoption du plan et la liste des personnes salariées bénéficiant d'une protection de classe d'emploi de même que la classe d'emploi concernée.
- 4° L'identification de chacun des postes nouvellement créés dont la création coïncide avec l'entrée en vigueur du plan et ce, sans égard aux créations de postes ultérieures qui peuvent survenir pendant la durée du plan.
- 5° identification des sous-contrats à caractère continu reliés aux classes d'emploi couvertes par le certificat d'accréditation.

Les abolitions de poste prévues au plan prennent effet à une seule date par plan d'effectifs. Cette date est déterminée par la commission et doit être mentionnée au plan d'effectifs en cause.

---

\* La baisse de clientèle peut être constatée et additionnée sur une période de trois (3) ans, y compris l'année visée par le plan d'effectifs.

7-3.01 (suite)

- b) Dans le but d'éviter des abolitions de postes, la commission et le syndicat peuvent s'entendre pour réaffecter dans la même classe d'emploi une ou des personnes salariées sous réserve du 1er alinéa de la clause 7-3.12. Cette entente, le cas échéant, est préalable à l'adoption du plan d'effectifs.

Toute modification au plan d'effectifs, à compter de son adoption, visant à abolir d'autres postes que ceux identifiés à l'alinéa 2° ci-haut, doit, pour être effectuée, faire l'objet d'une entente écrite entre la commission et le syndicat.

Toute modification quant au nombre de postes par classe d'emploi résultant de l'application de l'article 6-1.00, constitue une modification au plan réputée avoir fait l'objet d'une entente entre la commission et le syndicat.

- c) Le plan ne couvre pas les postes à caractère temporaire ni les postes visés par les articles 10-1.00, 10-2.00 et 10-3.00.
- d) La personne salariée régulière 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 indiquant à titre indicatif seulement le motif de l'abolition. Copie de l'avis est envoyée simultanément au syndicat.
- e) La commission peut, le cas échéant, répartir les tâches d'un poste aboli aux personnes salariées en place. Toutefois, telle répartition ne peut avoir pour effet d'occasionner un fardeau de tâche excessif auxdites personnes salariées en place.
- f) Dans le cas d'événement de force majeure entraînant la fermeture totale ou partielle d'un édifice, la commission peut réaffecter temporairement les personnes salariées visées par telle fermeture totale ou partielle et ce, jusqu'à ce que les personnes salariées puissent réintégrer leur poste ou jusqu'à ce que les postes en cause soient abolis.

7-3.02 La commission ne peut abolir d'autres postes que ceux dont l'abolition est prévue dans le plan, le tout sous réserve du paragraphe b) de la clause 7-3.01 ou de la clause 7-1.01.

7-3.03 La personne salariée dont le poste est aboli déplace une autre personne salariée, est réaffectée dans un poste vacant, mise à pied, mise en disponibilité, ou son emploi prend fin, le tout conformément aux dispositions qui suivent.

7-3.04 Par exception, les dispositions des clauses 7-3.05 à 7-3.15 inclusivement s'appliquent, selon le cas, aux personnes salariées suivantes au moment prévu à chacun des alinéas en cause:

- au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lorsque son poste a été aboli pendant son absence ou son congé;
- au retour de congé d'une personne salariée en vertu de l'article 5-5.00 dont le poste a été comblé de façon définitive pendant son congé;
- au retour d'une personne salariée d'un congé ou d'une absence lorsqu'elle a été déplacée dans son poste par application des dispositions prévues au présent article et ce, pendant son congé ou son absence;

L'application de la présente clause ne peut avoir pour effet d'octroyer la permanence à une personne salariée sauf si autrement prévu.

7-3.05 La personne salariée dont le poste est aboli bénéficie des dispositions suivantes:

- a) s'il s'agit d'une personne salariée à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste.
- b) s'il s'agit d'une personne salariée régulière, elle a le choix:
  1. soit de déplacer une personne salariée moins ancienne dans sa classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi à l'intérieur de son établissement;
  2. soit de déplacer la personne salariée ayant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi dans sa localité ou dans une autre localité de la commission.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut, conformément aux autres dispositions du présent article, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.06

La personne salariée déplacée en vertu du 1er alinéa du paragraphe b) de la clause 7-3.05 a le choix, si elle est régulière:

1. soit de déplacer la personne salariée possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi à l'intérieur de son établissement;
2. soit de déplacer la personne salariée possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi dans sa localité ou dans une autre localité de la commission.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut conformément aux autres dispositions du présent article, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Si la personne salariée déplacée est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date où elle est déplacée.

7-3.07

La personne salariée déplacée en vertu du deuxième alinéa du paragraphe b) de la clause 7-3.05, soit en vertu de la clause 7-3.06, soit en vertu de la présente clause, doit, si elle est régulière, déplacer la personne salariée possédant le moins d'ancienneté dans sa classe d'emploi ou dans une autre classe d'emploi dans sa localité ou dans une autre localité de la commission.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix prévus ci-haut, conformément aux autres dispositions du présent article, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

Si la personne salariée est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date où elle est déplacée.

7-3.08

Toutefois, lorsque dans l'application des clauses 7-3.05 à 7-3.07, il existe un poste vacant à temps complet à combler dans la classe d'emploi où le poste est aboli ou dans la classe d'emploi où la personne salariée est tenue de déplacer, les dispositions ci-dessous s'appliquent et ce malgré 7-1.02:

1. La commission offre par ordre d'ancienneté le poste vacant aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que la personne salariée dont le poste est aboli.
2. Ensuite, la commission offre par ordre d'ancienneté ce premier poste laissé vacant par application du paragraphe 1. précédent aux seules personnes salariées régulières de la classe d'emplois concernée qui possèdent plus d'ancienneté que telle personne salariée.

7-3.08 (suite)

3. Ensuite, le processus de déplacement se limite au suivant:

La personne salariée régulière dont le poste a été aboli, laissée sans poste en vertu des paragraphes 1. et 2. précédents, a le choix:

- a) soit de prendre le poste vacant de la classe d'emploi;
- b) soit de déplacer une personne salariée moins ancienne de la classe d'emploi.

La personne salariée ainsi déplacée, le cas échéant, a le choix:

- c) soit de prendre le poste vacant;
- d) soit de déplacer la personne salariée la moins ancienne de la classe d'emploi dans sa localité ou dans une autre localité et cette dernière prend le poste vacant.

Si la personne salariée en cause est à l'essai, la commission met fin à son emploi à compter de la date de l'abolition du poste ou de la date où elle est déplacée.

Si la personne salariée ne peut exercer l'un ou l'autre des choix ci-haut prévus, conformément aux autres dispositions du présent article ou si elle ne peut être tenue d'accepter une réaffectation en vertu de ces mêmes dispositions, la personne salariée régulière est mise en disponibilité si elle est permanente ou mise à pied si elle est non permanente.

7-3.09

Dans tous les cas, afin de bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions qui précèdent, la personne salariée concernée doit remplir, outre les exigences requises par le plan de classification, les exigences particulières du poste.

Toutefois, lorsqu'une personne salariée peut en déplacer une autre par application des clauses 7-3.05 à 7-3.08 inclusivement à l'intérieur de sa classe d'emploi, mais qu'elle ne répond pas aux exigences du poste, elle a droit, sous réserve d'autres choix de déplacement prévus auxdites clauses, de déplacer la moins ancienne de sa classe d'emploi détenant un poste pour lequel elle rencontre les exigences.

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

7-3.10

Lorsque l'application des clauses 7-3.05 à 7-3.08 a pour effet d'offrir à une personne salariée de déplacer une personne salariée occupant un poste à temps partiel et/ou un poste à caractère cyclique ou saisonnier et/ou un poste comportant moins d'heures que le sien, la personne salariée ne détenant pas déjà un tel type de poste peut choisir de déplacer la moins ancienne de sa classe d'emploi occupant un poste à temps plein et/ou n'étant pas à caractère cyclique ou saisonnier et/ou comportant un nombre d'heures au moins égal au poste détenu par la personne salariée.

- 7-3.11 Dans l'application des clauses qui précèdent, la personne salariée qui en déplace une autre doit toujours avoir plus d'ancienneté que la personne salariée déplacée. En aucun cas la personne salariée déplacée ne peut être une personne salariée temporaire embauchée dans le cadre d'un surcroît temporaire de travail ou d'un événement imprévu. Dans le cas d'une personne salariée temporaire qui remplace une personne salariée temporairement absente, l'application des clauses 7-3.05 à 7-3.08 se fait en tenant compte de l'ancienneté de la personne salariée temporairement absente. Dans ce cadre, si une personne salariée déplace la personne salariée temporairement absente, la personne salariée temporaire remplaçante est licenciée.
- 7-3.12 En aucun cas, une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste au-delà de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de l'abolition de son poste ou de son déplacement.
- Lorsque les clauses 7-3.05 à 7-3.08 font obligation à une personne salariée permanente de déplacer la personne salariée la moins ancienne d'une classe d'emploi, il s'agit du poste de la personne salariée la moins ancienne à l'intérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail.
- 7-3.13 a) Une personne salariée permanente ne peut être tenue d'accepter un poste à temps partiel dans le cadre des dispositions qui précèdent.
- b) Dans le cas où une personne salariée permanente est tenue d'occuper, dans le cadre des clauses 7-3.05 à 7-3.08, un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail comporte un nombre d'heures inférieur à celui de la durée de sa semaine régulière de travail ou un poste à temps complet à caractère cyclique ou saisonnier, elle bénéficie de la protection salariale suivante:
- elle conserve la rémunération établie sur la base du taux de traitement et du nombre d'heures régulières effectivement applicables immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste et ce, tant et aussi longtemps que la rémunération découlant du nouveau poste est inférieure. Toutefois, la différence entre la rémunération découlant du nouveau poste et celle établie immédiatement avant la prise en charge du nouveau poste est versée sous la forme d'un montant forfaitaire réparti sur chacune de ses paies. Ce montant est réduit au fur et à mesure que le traitement de la personne salariée concernée progresse.
- c) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.05 à 7-3.08, une personne salariée permanente, conformément aux dispositions du présent article, est tenue de procéder à une rétrogradation, elle conserve sa classe d'emploi pour fins de traitement et pour fins de demande de mutation et ce, tant et aussi longtemps qu'elle n'obtient pas un poste conformément au paragraphe a) de la clause 7-1.02.

7-3.13 (suite)

- d) Lorsque, dans le cadre des clauses 7-3.05 à 7-3.08, une personne salariée permanente, conformément aux autres dispositions du présent article, opte pour une rétrogradation, ladite personne salariée bénéficie de la clause 6-2.17 concernant la rétrogradation involontaire.
- e) Une personne salariée régulière ne peut, dans le cadre des clauses 7-3.05 à 7-3.08, être tenue d'accepter un poste d'une catégorie différente de celle à laquelle elle appartient.

7-3.14

Lorsque la présente convention fait obligation à une personne salariée permanente d'accepter un poste à cinquante (50) kilomètres ou moins de son domicile ou de son lieu de travail, telle obligation existe dès que le poste offert se situe à cinquante (50) kilomètres ou moins de l'un ou l'autre de ces lieux.

7-3.15 A)

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 présente convention. A défaut d'un tel avis écrit dans les vingt (20) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, localité signifie le territoire municipal.

En tout temps, 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 existait avant la fusion créant la Ville de Laval.

7-3.15 B)

Aux fins d'application du présent article, établissement signifie l'édifice dans lequel la personne salariée exerce ses fonctions.

Dans le cas où un édifice comprend une ou des annexes, cette ou ces annexes sont réputées faire partie du même établissement si elles sont situées à moins d'un (1) kilomètre de l'édifice principal à défaut de quoi elles constituent un établissement en soi.

Si une personne salariée est appelée à se déplacer régulièrement dans l'exercice de ses fonctions, établissement signifie l'édifice où elle doit se rapporter.

Dans le cas où dans un même édifice on retrouve une école et un centre administratif ou une partie d'un centre administratif, chacune de ces deux (2) entités est réputée constituer un établissement en soi.

La commission et le syndicat peuvent convenir par arrangement local d'une autre définition d'établissement et notamment lorsque dans un établissement il n'y a qu'une personne salariée dans une classe d'emploi donnée.

7-3.16

Mesures visant à réduire les mises en disponibilité

A) Prêretraite

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées permanentes mises en disponibilité ou à être mises en disponibilité, la commission accorde, sur acceptation ou à la demande de la personne salariée, un congé de prêretraite aux conditions suivantes:

- 1- ce congé est un congé avec traitement d'une durée maximale de douze (12) mois; il peut être réparti sur deux (2) années sur accord de la commission;
- 2- ce congé de prêretraite compte comme service aux fins du régime de retraite présentement en vigueur;
- 3- seule y est admissible la personne salariée qui aurait droit, à la fin du congé, à la retraite ou à la retraite anticipée prévue à l'annexe XIX;
- 4- à la fin de ce congé avec traitement, la personne salariée est considérée comme ayant démissionné et est mise à sa retraite;
- 5- pendant le congé de prêretraite, la personne salariée ne peut s'engager chez un employeur des secteurs public et parapublic.

La commission peut, pour un motif autre que celui prévu ci-haut accorder un congé de prêretraite à une personne salariée, selon les mêmes conditions.

B) Prime de séparation

La commission accorde une prime de séparation à une personne salariée permanente si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité. L'acceptation de la prime de séparation entraîne la perte de permanence de la personne salariée.

La commission accorde également une prime de séparation à une personne salariée permanente mise en disponibilité qui accepte de démissionner. Dans ce cas, la personne salariée concernée perd sa permanence.

Une personne salariée permanente visée aux alinéas qui précèdent ne peut bénéficier de la prime de séparation lorsque sa démission est suivie d'un engagement dans le secteur de l'Éducation dans les douze (12) mois qui suivent la date effective de sa démission. De même, telle personne salariée ne peut jamais recevoir une prime de séparation plus d'une (1) fois dans le secteur de l'éducation. La personne salariée qui bénéficie d'une prime de séparation et qui veut revenir dans le secteur de l'éducation et ce, dans les douze (12) mois qui suivent l'obtention d'une prime de séparation, doit rembourser ladite prime à l'employeur qui la lui a accordée.

7-3.16 (suite)

La prime de séparation est équivalente à un mois de traitement par année de service complète au moment où la personne salariée permanente a démissionné de la commission.

La prime est limitée à un maximum de six (6) mois de traitement. Aux fins de calcul de cette prime, le traitement est celui que reçoit la personne salariée permanente le jour précédent son départ de sa commission.

C) **Transfert de la permanence et de l'ancienneté lors d'une relocalisation volontaire**

Dans le but de réduire le nombre de personnes salariées en disponibilité, la permanence et l'ancienneté d'une personne salariée qui n'est pas en disponibilité sont transférables à une autre commission qui l'embauche si sa démission permet la réaffectation d'une personne salariée en disponibilité.

Pour se prévaloir des dispositions de l'alinéa précédent, une personne salariée permanente doit faire une demande écrite à sa commission sur un formulaire qu'elle lui fournit. Sur réception la commission en transmet copie au bureau régional de placement concerné.

7-3.17 **Droits et obligations de la personne salariée**

- a) Toute personne salariée en disponibilité dans une commission qui se voit offrir dans sa commission un poste à temps complet à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa catégorie d'emploi si la personne salariée est de soutien manuel ou à l'intérieur des catégories des emplois de soutien technique et administratif si la personne salariée appartient à l'une ou l'autre de ces catégories. Elle bénéficie de la protection salariale définie aux paragraphes b) et/ou c) de la clause 7-3.13 si le poste offert comporte l'une ou l'autre des caractéristiques énumérées audit paragraphe b) et/ou s'il constitue une rétrogradation involontaire pour la personne salariée en cause.

Toute personne salariée en disponibilité dans une commission qui se voit offrir chez un autre employeur du secteur de l'Éducation un poste à temps complet à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, doit l'accepter si le poste offert est à l'intérieur de sa classe d'emploi ou s'il constitue une mutation. Elle bénéficie de la protection salariale définie au paragraphe b) de la clause 7-3.13 si le poste offert comporte l'une ou l'autre des caractéristiques énumérées audit paragraphe b).

7-3.17 (suite)

Le défaut d'accepter une telle offre écrite constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation. La personne salariée dispose d'un délai de sept (7) jours si l'offre est faite par une autre commission. Ce délai est porté à douze (12) jours si l'offre d'emploi implique le déménagement de la personne salariée.

Dans le cas d'une personne salariée mise en disponibilité une deuxième fois à l'intérieur des douze (12) mois suivant l'année financière de sa première relocalisation et dans la mesure où elle est à nouveau relocalisée au cours de tels douze (12) mois, le rayon de cinquante (50) kilomètres se calcule à partir de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa première mise en disponibilité.

- b) La personne salariée en disponibilité, qui accepte volontairement d'être relocalisée lorsque telle relocalisation implique son déménagement, et si son futur lieu de travail est à plus de cinquante (50) kilomètres de son domicile et de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité, 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 et 9.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent également à la personne salariée permanente qui n'est pas en disponibilité si sa relocalisation au-delà de cinquante (50) kilomètres de son domicile ou de son lieu de travail chez un autre employeur permet la réintégration d'une personne salariée déjà en disponibilité à la commission.

- c) La personne salariée en disponibilité doit fournir sur demande toute information raisonnablement exigible pertinente à sa sécurité d'emploi.
- d) Tant et aussi longtemps que la personne salariée demeure en disponibilité son traitement progresse normalement.
- e) Lorsqu'une personne salariée en disponibilité accepte un poste chez un autre employeur conformément à la présente clause, telle personne salariée n'est pas soumise à la période d'essai et elle est réputée satisfaire aux qualifications requises et autres exigences pour ledit poste.
- f) Lorsqu'une personne salariée est relocalisée selon les dispositions de la présente clause, elle transporte chez son nouvel employeur son statut de personne salariée régulière ou selon le cas sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladie non monnayables.

7-3.17 (suite)

- g) Tant qu'elle demeure en disponibilité, la personne salariée est tenue d'effectuer les tâches (couvertes ou non par le certificat d'accréditation) que la commission lui assigne et qui doivent être en relation avec ses qualifications et telles tâches doivent s'apparenter à l'une ou l'autre des classes d'emploi de sa catégorie. Telle assignation ne peut être à plus de cinquante (50) kilomètres par voie routière de son domicile ou de son lieu de travail au moment de sa mise en disponibilité.

Malgré l'article 8-2.00, la commission peut modifier son horaire de travail. A l'intérieur d'une même semaine, la commission ne peut cependant opérer un changement de quart de travail (jour, soir, nuit).

En regard de l'utilisation d'une personne salariée en disponibilité, la commission peut, avec l'accord de la personne salariée concernée, conclure une entente de services avec un autre employeur.

- h) La personne salariée en disponibilité doit se présenter à une entrevue de sélection auprès d'un employeur du secteur de l'éducation lorsque le bureau régional de placement lui en fait la demande par écrit et que l'entrevue concerne un poste à temps complet répondant aux caractéristiques du paragraphe a) de la présente clause. Le défaut d'accepter telle demande constitue à toutes fins que de droit une démission de sa part et annule pour elle toute possibilité d'obtenir une prime de séparation.
- i) La personne salariée régulière non permanente ayant complété au moins une année de service actif comme personne salariée régulière et mise à pied suite à une réduction de personnel, demeure inscrite sur les listes des bureaux régionaux de placement jusqu'à concurrence de deux (2) ans. Pendant cette période elle est tenue d'accepter une offre écrite d'embauchage qui pourrait lui être faite par une commission ou un collège de la même région scolaire et ce, dans un délai de sept (7) jours de telle offre écrite d'embauchage. A défaut d'accepter une telle offre écrite d'embauchage, son nom est rayé des listes des bureaux régionaux de placement.
- j) 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.

7-3.17 (suite)

k) La personne salariée relocalisée 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 ou du collègue qui l'embauche, des dispositions de l'annexe II aux conditions y prévues dans la mesure où les allocations prévues au programme fédéral de mobilité de main-d'oeuvre ne s'appliquent pas. De plus, dans le cas de la relocalisation d'une personne salariée selon les dispositions des paragraphes a) et b) de la présente clause, la personne salariée qui doit déménager a droit à:

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

7-3.18

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

La commission doit informer le bureau de placement du nom des personnes salariées qu'elle met en disponibilité de même que du nom des personnes salariées régulières non permanentes ayant complété au moins une année de service actif et qu'elle met à pied, ainsi que le nom des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation conformément aux dispositions du paragraphe C) de la clause 7-3.16.

La commission s'engage à reconnaître à une personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe f) de la clause 7-3.17 le transfert de sa permanence, son ancienneté et sa banque de congés-maladie non-monnayables.

Quant à la personne salariée relocalisée en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.16, la commission s'engage à reconnaître le transfert de sa permanence et de son ancienneté.

7-3.19

Malgré les dispositions relatives au plan d'effectifs, durant l'année financière précédant une fusion (y compris la disparition d'une commission au profit d'une ou plusieurs autres commissions), une annexion ou une restructuration, la commission ne peut procéder à une réduction de personnel qui résulterait en une ou des mises à pied ou en une ou des mises en disponibilité, selon le cas, de personnes salariées régulières si la cause de cette réduction provient de telle fusion, annexion ou restructuration.

7-3.19 (suite)

Cependant, à compter de l'année financière de la fusion, de l'annexion ou de la restructuration, telle nouvelle commission, telle commission annexante ou telle commission restructurée peut procéder à une réduction de personnel résultant en une ou des mises à pied ou en une ou des abolitions de postes dans la mesure où telles abolitions ou telle réduction s'effectuent dans le cadre du plan d'effectifs.

7-3.20

Par suite de la prise en charge par une autre commission de l'enseignement à l'enfance en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage, ou de l'enseignement aux élèves d'un degré ou d'une option, dans le cadre de l'application de l'article 450 de la Loi sur l'instruction publique, la personne salariée régulière, qui serait ainsi affectée 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, cette personne salariée régulière, peut demeurer à l'emploi de telle commission à la condition qu'il n'en résulte pas de mise à pied, ni de mise en disponibilité de personnes salariées régulières ou de personnes salariées permanentes 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 et ce, dans le cadre du plan d'effectifs.

7-3.21

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

Bureau régional de placement

7-3.22

La partie syndicale négociante à l'échelle nationale et le syndicat obtiennent sur demande, les informations suivantes du bureau régional de placement: liste des personnes salariées de soutien en disponibilité ou en mise à pied inscrites au bureau régional de placement, liste des personnes salariées ayant fait une demande de relocalisation volontaire en vertu du paragraphe C) de la clause 7-3.16 et la liste des postes vacants dont il est informé par les commissions.

7-4.00

**INCAPACITÉ PARTIELLE**

7-4.01

Une personne salariée permanente qui doit être mise à pied par suite de son incapacité physique de rencontrer les exigences de son poste peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du paragraphe g) de la clause 7-1.02 à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que tel poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature audit poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

La présente clause s'applique pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la mise à pied.

7-4.02 A compter de la date où la personne salariée permanente visée à la clause précédente est incapable de façon permanente d'occuper son poste, celui-ci devient vacant et régi par la clause 7-1.01 à moins qu'il n'ait été depuis aboli dans le cadre de l'article 7-3.00.

7-4.03 La personne salariée visée au paragraphe B) de la clause 5-9.12 peut obtenir d'être mutée, promue ou rétrogradée dans le cadre du paragraphe g) de la clause 7-1.02 à la condition qu'elle rencontre les exigences du poste désiré, que tel poste soit disponible et qu'elle pose sa candidature audit poste. Elle reçoit alors le traitement prévu pour son nouveau poste.

7-4.04 La commission et le syndicat peuvent convenir d'un autre mécanisme pour attribuer un poste à une personne salariée qui souffre d'incapacité partielle permanente ou d'une incapacité physique.

#### 7-5.00 TRAVAIL A FORFAIT

7-5.01 L'attribution de travail à forfait ne peut avoir pour effet de causer ni de mise à pied, ni de mise en disponibilité, ni de rétrogradation ni de réduction d'heures de travail parmi les personnes salariées régulières de la commission.

De plus, dans le cas où le nombre de personnes salariées en disponibilité dans les classes d'emploi pertinentes (y compris les personnes salariées en disponibilité pour qui telle réaffectation constituerait une mutation) permettrait l'abolition de contrat à forfait à caractère continu, la commission s'engage à mettre un terme audit contrat à l'intérieur du cadre juridique qui y est prévu, afin de réaffecter ces personnes salariées en disponibilité en remplacement du soustraitant. Dans le cas où le sous-contrat porte sur plusieurs établissements de la commission (ex.: entretien ménager), l'obligation de mettre fin au sous-contrat s'interprète par établissement.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, l'obligation faite à la commission ne vaut que dans la mesure où l'abolition du sous-contrat permet la réaffectation à temps complet sur base annuelle, cyclique ou saisonnière, d'une ou plusieurs des personnes salariées en disponibilité.

Il est entendu qu'aux fins d'application des paragraphes 2 et 3 qui précèdent, l'obligation de mettre un terme à un sous-contrat vaut également lors de l'octroi d'un sous-contrat dans la mesure où toutes les autres conditions prévues auxdits paragraphes 2 et 3 sont respectées.

CHAPITRE 8-0.00 CONDITIONS DE TRAVAIL

8-1.00 ANCIENNETÉ

8-1.01 La commission reconnaît à toute personne salariée à son emploi à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'ancienneté qu'elle lui reconnaissait à cette date par application de l'article 8-1.00 de la convention 1983-1985. La commission évalue selon les dispositions des clauses 8-1.02 à 8-1.13 inclusivement l'ancienneté acquise depuis.

Le cas échéant, l'ancienneté dont il est question aux clauses 7-3.16 C) et 7-3.17 f) s'ajoute au complet s'il s'agit d'une personne salariée de soutien et ce, malgré la clause 8-1.02. Dans les cas d'autres personnes salariées ne faisant pas partie du personnel de soutien, il en est de même sauf que le troisième alinéa de la clause 8-1.02 s'applique pour toute période d'emploi dans une classe d'emploi exclue du personnel de soutien.

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

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

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

8-1.03 La personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle est en service actif;
- b) lorsqu'elle est en congé avec traitement prévu à la présente convention;
- c) lorsqu'elle est absente du travail par suite d'une invalidité, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail;
- d) dans les autres cas où une disposition de la présente convention le prévoit expressément;

8-1.03 (suite)

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

8-1.04 La personne salariée régulière conserve son ancienneté mais sans accumulation dans les cas suivants:

- a) lorsqu'elle est en congé sans traitement à moins d'une disposition expresse au contraire dans la présente convention;
- b) lorsqu'elle est mise à pied pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;

8-1.05 Une personne salariée régulière perd son ancienneté dans les circonstances suivantes:

- a) lors d'une cessation définitive de son emploi;
- b) lors d'une mise à pied d'une durée supérieure à celle mentionnée à 8-1.04 b);
- c) lorsqu'elle 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 Dans les soixante (60) jours qui suivent la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la commission transmet au syndicat la liste d'ancienneté des personnes salariées et ce, par classe d'emploi, indiquant le nom de la personne salariée et son ancienneté calculée à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

8-1.07 La commission affiche ladite liste dans ses édifices ou la transmet à chaque personne salariée.

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

- 8-1.09 La liste d'ancienneté affichée devient officielle quarante-cinq (45) jours après sa réception par le syndicat, sujette aux modifications résultant d'un grief soumis avant que la liste ne devienne officielle. Toute révision demandée après que la liste soit devenue officielle ne peut avoir un effet rétroactif antérieur au dépôt du grief sur une action prise en vertu de cette liste.
- 8-1.10 Au plus tard le 31 août de chaque année, la commission fait une mise à jour de la liste d'ancienneté. Cette dernière est calculée au 30 juin précédent et copie est transmise au syndicat.
- 8-1.11 Les procédures prévues à 8-1.08 et 8-1.09 s'appliquent à la suite de chaque mise à jour de la liste d'ancienneté.
- 8-1.12 Lorsqu'une personne salariée acquiert le statut de personne salariée régulière, la commission l'informe par écrit de l'ancienneté qu'elle a accumulée à cette date et en transmet simultanément copie au syndicat.
- Est ainsi reconnue comme ancienneté toute période travaillée pour le compte de la commission avant l'obtention d'un tel statut, à titre de personne salariée visée à la clause 1-2.18 ou à l'article 10-1.00, 10-2.00 ou 10-3.00, et ce rétroactivement à sa première date d'embauche, à moins d'une interruption du travail de plus de vingt-quatre (24) mois, auquel cas le temps travaillé avant cette interruption n'est pas comptabilisé.
- La période travaillée est calculée au prorata des heures régulières de travail.
- 8-1.13 L'ancienneté d'une personne salariée régulière qui occupe un poste à temps partiel est calculée au prorata de ses heures régulières de travail et s'accumule en conformité avec le présent article.
- 8-2.00 **SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**
- 8-2.01 **Personnel de soutien technique et administratif**
- La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, réparties du lundi au vendredi, suivie de deux (2) jours consécutifs de congé. La durée de la journée régulière de travail est de sept (7) heures.

8-2.02      Personnel de soutien manuel

La semaine régulière de travail est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) 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 quarante-cinq (7 h 45) minutes.

8-2.03      Malgré 8-2.01 et (ou) 8-2.02, pour certaines classes d'emploi comme par exemple, mécaniciens de machines fixes ou gardiens, la semaine régulière de travail peut être répartie autrement selon les besoins du service et ce, sujet à 8-2.07 et 8-2.08. Il est convenu que tout horaire comportant de travailler le samedi et (ou) le dimanche comportera deux (2) jours consécutifs de congé.

8-2.04      Dans le cas où la convention collective antérieure prévoyait un nombre d'heures de travail hebdomadaire différent, la commission et le syndicat peuvent convenir de maintenir ce nombre d'heures, ou d'adopter le nombre d'heures prévu à 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, et l'horaire de travail est adapté en conséquence. A défaut d'entente, le nombre d'heures de travail en vigueur est maintenu. Toutefois les dispositions prévues à 8-2.01 ou 8-2.02, selon le cas, s'appliquent au moment où le syndicat en fait la demande par écrit à la commission.

8-2.05      Malgré les dispositions de la clause 8-2.04 en regard du maintien du nombre d'heures hebdomadaire de travail, la commission peut décider en tout temps de diminuer à quarante-quatre (44) heures la semaine régulière de travail d'une personne salariée.

8-2.06      La personne salariée a droit à quinze (15) minutes de repos payées, par demi-journée de travail, prises vers le milieu de la période.

8-2.07      La commission maintient l'horaire de travail en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention tel qu'établi conformément aux dispositions de la convention antérieurement applicable.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'un horaire flexible pour les personnes salariées d'un bureau, service ou école, tout en respectant en moyenne le nombre d'heures prévues aux clauses 8-2.01, 8-2.02 ou 8-2.04.

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

8-2.08 (suite)

Lors de la confection du rôle, un tel grief est fixé et entendu en priorité.

Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à la commission. Le tribunal a comme mandat de décider si les changements étaient nécessaires; sinon, la commission devra revenir aux anciens horaires et rémunérer les personnes salariées au taux du temps supplémentaire prévu à 8-3.00 pour toutes les heures travaillées en dehors de leur cédule normale.

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

8-2.09

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

8-2.10

La commission et le syndicat peuvent convenir par arrangement local de transférer en totalité l'horaire de travail de certaines personnes salariées des écoles travaillant le soir ou la nuit dans l'horaire de jour lorsque les élèves n'ont pas de cours sauf lors des journées pédagogiques. Dans le cas où telle modification d'horaire existait en 1978-79 par entente écrite ou si elle existait pour la totalité de l'année financière 1978-79, elle est maintenue pour la durée de la présente convention.

8-3.00

**TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

8-3.01

Tout travail expressément requis par le supérieur immédiat et effectué par une personne salariée, 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 la personne salariée qui a commencé le travail. S'il n'est pas commencé, au cours des heures régulières de travail, il est accordé à une personne salariée dont la classe d'emploi correspond au travail à accomplir.

8-3.03

Si le temps supplémentaire peut être effectué indifféremment par plus d'une personne salariée d'une classe d'emploi, la commission s'efforce de le répartir le plus équitablement possible entre les personnes salariées d'un même bureau, service, école ou division territoriale.

- 8-3.04 La commission fournit les formulaires de réclamation de compensation du temps supplémentaire à être dûment signés par la personne salariée et approuvés par la commission.
- 8-3.05 Pour le temps supplémentaire effectué, la personne salariée bénéficie d'un congé sans perte de traitement, dont la durée est déterminée comme suit:
- a) pour toute heure de travail effectuée en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire: une (1) heure et demie de congé;
  - b) pour toute heure de travail effectuée au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention: une (1) heure et demie de congé et ce en plus du maintien du traitement de ce jour férié;
  - c) pour toute heure de travail effectuée le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire: deux (2) heures de congé.
- 8-3.06 Une personne salariée peut être exemptée d'effectuer un travail supplémentaire lorsqu'elle est requise, si la commission trouve une autre personne salariée de la même classe d'emplois qui accepte de faire ce travail supplémentaire sans qu'il en résulte un inconvénient pour la bonne marche des travaux.
- 8-3.07 Lorsqu'une personne salariée est rappelée de son domicile pour effectuer un travail d'urgence, elle a droit à un congé minimum de quatre (4) heures ou à un congé tel que déterminé selon la clause 8-3.05, selon le calcul le plus avantageux.
- 8-3.08 Le moment du congé accordé en vertu des clauses 8-3.05 ou 8-3.07 est déterminé après entente entre la personne salariée et le supérieur immédiat. S'il n'y a pas entente sur les choix de dates exprimés de part et d'autre ou si le supérieur immédiat ne peut garantir à la personne salariée la prise du congé pendant la période de quatre-vingt dix (90) jours suivant la date où le temps supplémentaire a été effectué, la personne salariée est rémunérée selon la clause 8-3.09.
- 8-3.09 Malgré les clauses qui précèdent la commission et la personne salariée peuvent s'entendre pour que le temps supplémentaire soit compensé en argent. Dans ce cas le temps supplémentaire est rémunéré aux taux suivants:
- a) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées en plus du nombre d'heures de sa journée régulière de travail ou en dehors des heures prévues par son horaire ou au cours d'une journée de congé hebdomadaire;

8-3.09 (suite)

b) à son taux horaire simple majoré d'une demie (150 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées au cours d'un jour chômé et payé prévu à la présente convention et ce, en plus du maintien du traitement pour ce jour chômé et payé;

c) à son taux horaire double (200 p. cent) pour toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou au cours de la deuxième journée de congé hebdomadaire.

Le temps supplémentaire rémunéré est payé par la commission dans un délai maximum d'un mois après la présentation de la réclamation dûment signée par la personne salariée et approuvée par la commission.

8-4.00 MESURES DISCIPLINAIRES

8-4.01 Toute mesure disciplinaire doit faire l'objet d'un écrit adressé à la personne salariée concernée et contenant l'exposé des motifs. Copie d'un tel avis doit être transmise au syndicat à moins que la personne salariée ne s'y oppose. Dans ce dernier cas, le syndicat est seulement avisé de la nature de la mesure disciplinaire.

8-4.02 A moins que les circonstances ne l'empêchent, la commission avise par écrit la personne salariée qui doit être suspendue ou congédiée au moins vingt-quatre (24) heures avant l'entrée en vigueur d'une telle mesure disciplinaire.

8-4.03 Dans le cas où la commission décide de convoquer une personne salariée au sujet d'une mesure disciplinaire qui la concerne, cette personne salariée doit recevoir un préavis écrit de vingt-quatre (24) heures, spécifiant l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et indiquant le motif de la convocation ainsi que le fait qu'elle a le droit de se faire accompagner d'un représentant syndical. Copie de tel préavis est simultanément transmise au syndicat.

8-4.04 Toute personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier officiel deux fois par année, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical.

8-4.05 La personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage.

8-4.06 Une suspension n'interrompt pas l'ancienneté des personnes salariées. Pendant cette absence, la personne salariée maintient ses contributions aux différents régimes contributaires prévus dans la présente convention collective.

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

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

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

Toute mesure disciplinaire devenue caduque est retirée du dossier sur demande écrite de la personne salariée concernée.

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

8-4.10 Les parties conviennent d'accorder aux cas de congédiement priorité dans la préparation des rôles d'arbitrage.

8-4.11 Toute mesure disciplinaire, imposée après trente (30) jours de l'incident qui y donne lieu ou de la connaissance que la commission en a eue est nulle, non valide et illégale aux fins de la présente convention. Toutefois, dans le cas de modifications d'une suspension indéfinie, le délai de trente (30) jours ne s'applique pas lors de la modification.

8-4.12 Dans le cas de congédiement, s'il y a contestation par la procédure de règlement de griefs, la commission ne versera à la personne salariée concernée ni les sommes accumulées au fonds de pension ni celles accumulées dans la banque de congés en maladie, tant et aussi longtemps que le grief n'aura pas été réglé. La personne salariée continue aussi à bénéficier de l'assurance-maladie et de l'assurance-vie, à la condition que les sommes accumulées à son crédit couvrent la participation de la personne salariée et celle de la commission. A défaut, la personne salariée doit payer à l'avance la totalité des primes.

#### 8-5.00 SANTÉ ET SÉCURITÉ

8-5.01 La commission s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et réglementations gouvernementales.

8-5.02 La commission et le syndicat doivent, par l'entremise du comité de relations de travail ou d'un comité spécifique à cet effet, collaborer au maintien de conditions de santé et de sécurité adéquates.

- 8-5.03 Lorsque, dans le cadre de la loi concernant l'exercice du droit de refus par une personne salariée d'exécuter un travail, un représentant syndical est requis de s'absenter de son travail, celui-ci est libéré par la commission pour le temps nécessaire et ce, sans perte de traitement.
- 8-5.04 La commission doit s'assurer, dans la mesure prévue par la loi et les règlements qui lui sont applicables, que les personnes salariées qui utilisent un écran cathodique puissent accomplir leur travail sans danger pour leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique.
- 8-6.00 **VÊTEMENTS ET UNIFORMES**
- 8-6.01 La commission fournit gratuitement à ses personnes salariées tout uniforme ou vêtement spécial dont elle exige le port.
- 8-6.02 Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par la commission demeurent sa propriété et leur remplacement n'en peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à la commission de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.
- 8-6.03 L'entretien des uniformes et vêtements fournis est à la charge des personnes salariées sauf pour les vêtements spéciaux qui, comme les sarraux, tabliers et autres de même nature, sont utilisés exclusivement sur les lieux et pour les fins du travail.
- 8-6.04 Dans le cas où la convention collective antérieure le prévoyait, la commission continue de fournir les costumes et uniformes aux conditions y énoncées.
- 8-7.00 **CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**
- 8-7.01 Les parties entendent par changement technologique l'introduction, l'ajout de nouveaux équipements, y compris la machinerie, ou leur modification servant à la production de biens ou de services et ayant pour effet de modifier les tâches d'une ou plusieurs personnes salariées ou d'entraîner une ou des abolitions de postes.
- 8-7.02 La commission avise par écrit le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la date prévue pour l'introduction d'un tel changement.
- 8-7.03 Cet avis écrit doit comprendre les informations suivantes:
- la nature du changement technologique
  - l'école ou le service concerné
  - la date prévue d'implantation ou, le cas échéant, le calendrier d'implantation
  - l'identification des postes touchés par ce changement et des personnes salariées concernées.

- 8-7.04 Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat, la commission doit rencontrer le syndicat pour consultation concernant les effets prévisibles du changement technologique sur l'organisation du travail et sur les mesures que la commission entend adopter quant à son implantation, y compris le perfectionnement jugé nécessaire par la commission.
- 8-7.05 La personne salariée dont les tâches sont modifiées par un changement technologique reçoit le perfectionnement et l'entraînement jugés nécessaires par la commission.
- Les frais relatifs à ce perfectionnement sont entièrement à la charge de la commission et ne peuvent réduire les montants prévus à l'article 5-7.00.
- 8-7.06 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités concernant l'implantation d'un changement technologique, particulièrement en ce qui concerne les mouvements de personnel.
- 8-7.07 Les dispositions prévues à la convention collective ne peuvent être restreintes par l'application des présentes, en particulier la clause 7-3.01 concernant le plan d'effectifs.

CHAPITRE 9-0.00 RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9-1.00 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9-1.01 Toute personne salariée, ayant un problème concernant ses conditions de travail, pouvant donner naissance à un grief, doit en discuter avec son supérieur immédiat ou tout autre représentant de la commission vers qui elle est référée par ce dernier afin de tenter de le régler, accompagnée, si elle le désire, de son représentant syndical. Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit à la personne salariée.

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

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

a) 1re étape

La personne salariée 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'elle en a eue. Pour la personne salariée à l'essai, le délai de grief est de dix (10) jours ouvrables de la date où elle devient personne salariée régulière si cette échéance est la plus éloignée.

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

Cependant, le seul fait que cette obligation ne soit pas remplie ne fait perdre aucun droit ni à la personne salariée, ni au syndicat.

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

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la date de réception du grief, la commission énonce au syndicat par écrit sa position sur le grief soulevé et en transmet copie à la personne salariée.

b) 2e étape

En cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans un délai maximum de cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt. En l'absence de réponse de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans le même délai.

Malgré l'alinéa précédent, l'avis d'arbitrage peut être transmis en même temps que l'avis de grief.

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

9-1.05 Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur. La commission et le syndicat peuvent toutefois convenir par écrit de prolonger tels délais.

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

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

9-1.06 L'exposé du grief contient sommairement les faits de façon à pouvoir identifier le problème soulevé. Une reformulation de l'exposé du grief pour lui permettre de répondre à cette condition est admissible si elle est transmise à la commission au moins cinq (5) jours ouvrables précédant la date d'audition.

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

9-1.07 Une personne salariée ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliquée dans un grief.

9-1.08 La personne salariée qui quitte le service de la commission conserve un droit de grief sur les sommes qui pourraient lui être dues par application de la présente convention.

## 9-2.00 ARBITRAGE

9-2.01 Le syndicat qui désire soumettre un grief à l'arbitrage doit, à l'intérieur du délai prévu au paragraphe b) de la clause 9-1.03, donner un avis écrit à cet effet à l'arbitre en chef dont le nom apparaît à la clause 9-2.02. Tel 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, le syndicat fait parvenir dans les meilleurs délais les documents ci-haut prévus. Les avis peuvent aussi être envoyés par service de messagerie.

9-2.01 (suite)

N.B. - Adresse du greffe provincial: Greffe des tribunaux  
d'arbitrage, Secteur de  
l'Education,  
300, Boul. Jean-Lesage  
Suite 512,  
Québec, Qué.  
G1K 8K6

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

Ménard, Jean-Guy, arbitre en chef

- |                          |                        |
|--------------------------|------------------------|
| - Blouin, Rodrigue       | - Laflamme, Gilles     |
| - Cain, Michael          | - Lussier, Jean-Pierre |
| - Courtemanche, Louis-B. | - Moalli, Émile        |
| - Deschêne, Jean-Paul    | - Morency, Jean-M.     |
| - Ferland, Gilles        | - Rondeau, Claude      |
| - Frumkin, Harvey        | - Sabourin, Diane      |
| - Hamelin, François      | - Tremblay, Denis      |
| - Ladouceur, André       |                        |

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

9-2.03 En cas d'entente lors de la confection du rôle d'arbitrage, chaque partie négociante à l'échelle nationale désigne un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

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 collective.

Dès sa nomination, chaque arbitre prête serment ou s'engage sur l'honneur, devant l'arbitre en chef, pour la durée de la présente convention, à rendre sentence selon la loi et les dispositions de la convention collective.

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 aux parties négociantes à l'échelle nationale.

9-2.06 L'arbitre en chef ou, en son absence, le greffier en chef, sous l'autorité de l'arbitre en chef:

- dresse le rôle mensuel d'arbitrage;
- nomme, à même la liste mentionnée à la clause 9-2.02, un arbitre;
- 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.

9-2.06 (suite)

Le greffe en avise l'arbitre, les assesseurs, s'il en est, les parties concernées et les parties négociantes à l'échelle nationale.

9-2.07

Pour les fins d'application de la clause 9-2.03, chaque partie négociante à l'échelle nationale communique au greffe le nom d'un assesseur de son choix pour chaque arbitrage prévu au rôle mensuel dans les quinze (15) jours de la fixation du grief au rôle d'arbitrage.

9-2.08

Par la suite, l'arbitre fixe l'heure, la date et le lieu des séances subséquentes et en informe le greffe, lequel en avise les assesseurs, s'il en est, les parties concernées, les parties négociantes à l'échelle nationale. L'arbitre fixe également l'heure, la date et le lieu des séances de délibéré et en avise les assesseurs le cas échéant.

9-2.09

En cas d'application de la clause 9-2.03, si un assesseur n'est pas désigné conformément à la procédure de nomination originale ou si la vacance d'un assesseur n'est pas comblée avant la date fixée pour l'audition, l'arbitre peut procéder ou poursuivre en son absence.

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, chacune des parties négociantes à l'échelle nationale peut intervenir et faire à l'arbitre toutes représentations qu'elle juge 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 dans un délai de dix (10) jours.

9-2.14

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les soixante (60) jours qui suivent la date où le grief est pris en délibéré.

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

Le défaut de rendre sentence dans le délai imparti peut, sur demande de l'une des parties négociantes à l'échelle nationale être une cause de radiation du nom de l'arbitre de la liste des arbitres, dressée conformément à 9-2.02, à moins qu'il n'y ait eu, entre les parties négociantes à l'échelle nationale une entente écrite pour prolonger le délai.

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

- 9-2.15 a) La sentence arbitrale est motivée et rendue par écrit. Elle est signée par l'arbitre.
- Tout assesseur en désaccord avec la sentence ou partie de celle-ci peut produire des notes qui sont jointes à la sentence.
- b) L'arbitre dépose l'original de la sentence au greffe et en expédie copie aux deux assesseurs s'il en est.
- c) Le greffe, sous la responsabilité de l'arbitre en cause, transmet copie de ladite sentence aux parties concernées, aux parties négociantes à l'échelle nationale, 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, un 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 Un arbitre ne peut, par sa décision sur l'adjudication d'un grief, soustraire ou ajouter aux clauses de la présente convention ni les modifier.
- 9-2.18 L'arbitre, éventuellement chargé d'adjudger sur le bien-fondé d'un grief relatif à une mesure disciplinaire, a l'autorité pour la maintenir, la modifier ou l'annuler. Toute compensation doit tenir compte des sommes d'argent gagnées par ladite personne salariée durant la période où elle n'aurait pas dû être suspendue ou congédiée.
- 9-2.19 L'arbitre en chef choisit le greffier en chef.
- 9-2.20 Les frais et honoraires de l'arbitre en chef et des arbitres, les frais du greffe et les traitements du personnel du greffe sont à la charge du Ministère.
- Les audiences et les délibérés d'arbitrage se tiennent dans les locaux fournis sans frais de location.
- 9-2.21 Si une partie exige les services d'un sténographe officiel, les frais et honoraires sont à la charge de la partie qui les a exigés. Une copie de la transcription des notes sténographiques officielles est transmise par le sténographe à la partie qui le demande et ce, aux frais de cette partie.

- 9-2.22 L'arbitre communique ou autrement signifie tout ordre, document ou procédure émanant de lui-même ou des parties en cause.
- 9-2.23 Lors de l'adjudication d'une somme d'argent à une personne salariée par la sentence, le paiement d'intérêt au taux prévu au Code du travail peut être ordonné à compter de la date où cette somme est exigible.
- S'il est décidé que le grief est bien fondé et que les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, un simple avis adressé au même arbitre lui soumet le désaccord pour décision finale. Copie de cet avis est transmise aux assesseurs, s'il en est.
- 9-2.24 Le plaignant et le représentant du syndicat sont libérés de leur travail, avec maintien du traitement, sans remboursement, pour les séances d'arbitrage. Les témoins sont libérés de leur travail pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre et ce, avec maintien du traitement, sans remboursement. Lors d'un grief collectif, un seul plaignant est libéré sans perte de traitement.
- La personne salariée intéressée au sens de l'article 100.5 du Code du travail a droit au maintien du traitement, sans remboursement, le temps de sa présence à l'audition du grief, le cas échéant. Dans ce cas, la commission reçoit préalablement à l'audition copie de l'avis dont il est fait mention audit article 100.5.
- 9-3.00 **ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ**
- 9-3.01 La commission et le syndicat peuvent s'entendre pour référer un grief à l'arbitrage accéléré, auquel cas les dispositions du présent article s'appliquent.
- 9-3.02 Un avis signé conjointement par les représentants autorisés des parties à l'effet que le grief est référé à l'arbitrage accéléré est expédié au greffe en même temps que l'avis d'arbitrage ou au plus tard sept (7) jours avant la fixation du grief au rôle d'arbitrage pour audition.
- 9-3.03 Le grief est entendu par un arbitre seul dont le nom apparaît à la clause 9-2.02 et est fixé prioritairement lors de la confection du rôle d'arbitrage suivant la réception de l'avis conjoint prévu à la clause précédente.

- 9-3.04 L'audition d'un grief soumis à telle procédure ne peut excéder une journée. Aucun document ne peut être remis à l'arbitre par les parties après le jour de l'audition à moins d'entente au contraire entre les parties lors de l'audition. L'arbitre doit s'assurer que les deux (2) parties bénéficient d'une période de temps équitable pour procéder à leurs représentations en regard du grief. Toute jurisprudence doit être déposée dans les cinq (5) jours ouvrables de la date d'audition.
- 9-3.05 Toute objection préliminaire doit faire l'objet d'une décision immédiate ou être prise sous réserve, telle objection n'ayant pour effet de retarder l'audition.
- 9-3.06 L'arbitre rend par écrit sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition.
- Cette décision est motivée sommairement et constitue un cas d'espèce.
- 9-3.07 Les autres dispositions du présent chapitre s'appliquent à l'arbitrage accéléré sauf si elles sont incompatibles avec celles du présent article.
- 9-4.00 **MÉSSENTENTE**
- Toute mésentente, telle que définie à la clause 1-2.09, qui peut survenir au cours de la présente convention, est référée au Comité de relations de travail.

CHAPITRE 10-0.00 PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT A L'ÉDUCATION DES ADULTES, PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UN SERVICE DE GARDE, PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET SURVEILLANT D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE 10 HEURES OU MOINS

10-1.00 ÉDUCATION DES ADULTES

10-1.01 Seules les dispositions de l'article 10-1.00 s'appliquent dans le cadre des cours d'éducation des adultes, sous juridiction de la commission:

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

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

De plus, la personne salariée qui détient un statut de personne salariée régulière en date de signature de la présente convention collective conserve ce statut et les droits qui y sont rattachés.

10-1.02 Lorsque la commission organise des sessions de cours, dans le cadre des cours d'éducation des adultes, elle procède, avant chaque session, à un affichage d'au moins cinq (5) jours ouvrables. Tel affichage indique la durée de la session, le lieu de travail, la classe d'emploi et à titre indicatif l'horaire et le nombre d'heures, pour chacun des postes ainsi requis.

La personne salariée régulière qui pose sa candidature s'engage par le fait même à accepter de travailler toute la session de cours à moins qu'elle n'en soit empêchée pour un motif raisonnable et pour de courtes périodes. La personne salariée qui refuse cet engagement perd son droit pour la session en cours.

10-1.03 Dans le cas des classes d'emploi d'appariteur, de magasinier et de technicien en travaux pratiques, la commission offre prioritairement le travail aux personnes salariées régulières de chacune de ces classes d'emplois ayant posé leurs candidatures. L'application de la présente clause ne peut occasionner d'octroi de temps supplémentaire.

10-1.04 Séquence d'embauche

- a) Sous réserve de la clause 10-1.03, la commission rappelle au travail les personnes salariées visées au paragraphe b) de la clause 10-1.01, qui ont travaillé à la session précédente. Ce rappel s'effectue par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre de durée d'emploi.
- b) A défaut de combler le poste selon le paragraphe a), la commission fait appel aux personnes salariées régulières ayant travaillé à la session précédente; l'application du présent paragraphe ne peut occasionner l'octroi de temps supplémentaire.
- c) A défaut de combler le poste selon le paragraphe b), la commission fait appel à une personne de l'extérieur ayant posé sa candidature. Cette dernière devient alors régie par le présent article.

Modalités

- d) La personne salariée visée au paragraphe a) ou c) précédent conserve son droit de rappel pour une période de dix-huit (18) mois suite à sa mise à pied.

Aussi, aux fins du calcul de la durée d'emploi prévue au paragraphe a), celle-ci n'est pas comptée antérieurement au 1er juillet 1986.

- e) La commission communique au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables du choix des candidats le nom des personnes retenues.

10-1.05

En plus des dispositions prévues au présent article, les personnes salariées visées par le paragraphe b) de la clause 10-1.01 bénéficient des avantages suivants:

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à 10-1.07)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Accident de travail et maladie professionnelle
Article 6-3.00	Traitement
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Clauses 7-1.02 /	Embauche (en ce qui concerne ses droits à titre de candidate sur un poste régulier)
7-1.03 /	
7-1.06 /	

10-1.05 (suite)

Clause 8-2.06	Période de repos
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Mésentente
Article 11-2.00	Arrangements locaux
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Annexe I	Échelles de traitement
Annexe V	Classement de certaines personnes salariées
Annexe V A	Règlement des mésententes
Annexe VI	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe XI A, XI B, XI C	CECM (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexes XII A, B	Droits parentaux
Annexe XIV	Normes de transfert et d'intégration
Annexe XV	Accès à l'égalité
Annexe XVI	Lettre d'entente - Structure salariale
Annexe XVII	Modification au plan de classification
Annexe XIX	Lettre d'intention relative au RREGOP

10-1.06 RÉMUNÉRATION

1. Toute personne salariée a droit à titre de rémunération pour chaque heure travaillée, au taux horaire correspondant à l'échelon qui se situe le plus près du taux moyen de l'échelle de traitement correspondante à la classe d'emploi qui lui est attribuée. Dans le cas où l'échelle de traitement ne prévoit qu'un taux unique, toute personne salariée est rémunérée à ce taux.

Ce taux de traitement qui lui est applicable est majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite. Quant aux vacances, toute personne salariée est sujette aux dispositions des lois applicables; à chaque période de paie lui est versée l'indemnité de vacances, correspondante à cette période.

Si la personne salariée bénéficie déjà de l'article 5-6.00 de la présente convention, le pourcentage de onze pour cent (11%) est porté à quinze pour cent (15%).

2. La personne salariée régulière qui est appelée à effectuer, dans le cadre des cours de l'éducation des adultes, un travail correspondant à sa classe d'emploi, reçoit, pour chaque heure travaillée, son taux horaire simple, ledit taux majoré de quinze pour cent (15%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux et, en particulier, des bénéfices de vacances si ce taux est supérieur à celui prévu au paragraphe 1. précédent.

10-1.06 (suite)

3. Malgré les dispositions prévues aux paragraphes précédents, si une personne salariée reçoit une rémunération supérieure à celle ci-haut prévue en vertu d'une entente intervenue entre le syndicat et la commission, le montant de sa rémunération est celui payé à la date de la signature de la présente convention et ce, tant et aussi longtemps que cette rémunération demeure supérieure.

10-1.07 DROITS PARENTAUX

- a) La personne salariée visée par le paragraphe b) de la clause 10-1.01, embauché pour une période prévue de plus de six (6) mois consécutifs, bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée visée plus haut doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- c) La personne salariée n'a pas droit aux dispositions suivantes: la clause 5-4.14, la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.19 A) sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés à la clause 5-4.20.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois travaillés.

10-1.08 Lorsqu'une personne salariée régulière s'occupe, en plus ou en dehors de ses heures prévues par son horaire, de la préparation, du nettoyage ou de la surveillance de l'école, lors de cours d'éducation des adultes, les dispositions de l'article "Location et prêt de salles" s'appliquent.

10-1.09 Malgré les dispositions du présent article, la commission peut utiliser en priorité une personne salariée de soutien en disponibilité couverte ou non par la présente convention pour travailler dans le cadre des cours de l'éducation des adultes.

La rémunération additionnelle prévue à la clause 10-1.06 ne s'applique pas à la présente clause.

10-2.00 SERVICES DE GARDE EN MILIEU SCOLAIRE

10-2.01 Seules les dispositions prévues à l'article 10-2.00 s'appliquent à toutes les personnes salariées travaillant dans les services de garde sous la juridiction de la commission.

10-2.02 En plus des dispositions prévues au présent article, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants:

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-2.04)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Accident de travail et maladie professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitement
Article 6-4.00	Règles particulières d'intégration
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Clauses 7-1.02	/ Embauche (en ce qui concerne ses droits à titre de candidate sur un poste régulier)
7-1.03	/
7-1.06	/
Clause 8-2.06	Période de repos (à un moment convenu)
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Mésentente
Article 11-2.00	Arrangements locaux
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Annexe I	Échelles de traitement
Annexe V	Classement de certaines personnes salariées
Annexe V A	Règlement des mésententes
Annexe VI	Grief et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe XI A	CECM (pour les dispositions pertinentes à leur statut)
Annexes XII A, B	Droits parentaux
Annexe XIV	Normes de transfert et d'intégration
Annexe XV	Accès à l'égalité
Annexe XVI	Lettre d'entente - Structure salariale
Annexe XIX	Lettre d'intention relative au RREGOP
Annexe XXI	Lettre d'entente relative aux garderies

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés au service de garde. Une période minimale de vingt (20) jours effectivement travaillés parmi ces soixante (60) jours doit cependant se situer après la date de signature de la présente convention collective.

10-2.03 Telle personne salariée a droit au taux de traitement qui lui est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 6-3.00 et 6-4.00.

Le taux de traitement qui est applicable est majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite, à l'exclusion des vacances. Pour fins de vacances, cette personne salariée a également droit à un montant de huit pour cent (8%) cent du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

10-2.04 **DROITS PARENTAUX**

- a) La personne salariée travaillant dans un service de garde, sauf celle embauchée pour remplacer ou pour un surcroît de travail, bénéficie de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée visée plus haut doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- c) La personne salariée n'a pas droit aux dispositions suivantes: la clause 5-4.14, la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.19 A) sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés à la clause 5-4.20.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

10-2.05 Lors de mise à pied, la commission procède par lieu physique, par classe d'emploi et suivant l'ordre inverse de leur durée d'emploi.

En cas de rappel, la commission procède premièrement par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre de durée d'emploi auprès de ses personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois et deuxièmement par classe d'emploi et par ordre de durée d'emploi à même une liste au niveau de la commission et sur laquelle la commission inscrit les personnes salariées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois qui ont demandé par écrit d'être inscrites sur une telle liste.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités quant au mouvement de personnel de telles personnes salariées.

10-2.06 La personne salariée qui oeuvrait dans un service de garde sous juridiction de la commission et qui à l'expiration de la convention collective antérieure était une personne salariée permanente conserve ce statut et les droits qui s'y rattachent dans la mesure où il n'y a pas eu de rupture de son lien d'emploi depuis cette date sous réserve des droits prévus relativement à tel statut par la convention.

**10-3.00 LA PERSONNE SALARIÉE TRAVAILLANT DANS UNE CAFÉTÉRIA ET LE SURVEILLANT D'ÉLÈVES DONT LE POSTE COMPORTE UNE SEMAINE RÉGULIÈRE DE 10 HEURES OU MOINS**

**10-3.01** Seules les dispositions prévues à l'article 10-3.00 s'appliquent aux personnes salariées travaillant dans une cafétéria et aux surveillants d'élèves embauchés après la date de signature de la convention 1979-1982 dont le poste comporte une semaine régulière de 10 heures ou moins.

La personne salariée dont la semaine régulière de travail est de 10 heures ou moins, et qui en date de la signature de la convention 1979-1982 n'était pas visée par l'exception prévue au second paragraphe de la clause 1-2.15 de la convention collective 1975-1979, conserve le statut qu'elle détient en vertu de cette convention antérieure et ce, dans la mesure où il n'y a pas eu rupture de son lieu d'emploi depuis cette date.

**10-3.02** En plus des dispositions prévues au présent article, ces personnes salariées bénéficient des avantages suivants:

Article 1-1.00	But de la convention
Article 1-2.00	Définitions (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-1.00	Champ d'application (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Article 2-2.00	Reconnaissance
Article 3-4.00	Affichage
Article 3-5.00	Assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales
Article 3-6.00	Retenue syndicale
Article 3-7.00	Régime syndical
Article 3-8.00	Documentation
Article 4-1.00	Comité de relations de travail
Article 5-4.00	Droits parentaux (selon les modalités prévues à la clause 10-3.04)
Article 5-8.00	Responsabilité civile
Clause 5-9.18	Accident de travail et maladie professionnelle
Article 6-1.00	Règles de classement
Article 6-2.00	Détermination de l'échelon
Article 6-3.00	Traitement
Article 6-9.00	Versement de la rémunération
Clauses 7-1.02	/ Embauche (en ce qui concerne ses droits à titre de candidate sur un poste régulier)
7-1.03	/
7-1.06	/
Article 8-4.00	Mesures disciplinaires
Article 8-5.00	Santé et sécurité
Article 8-6.00	Vêtements et uniformes
Article 9-1.00	Procédure de règlement des griefs
Article 9-2.00	Arbitrage
Article 9-3.00	Arbitrage accéléré
Article 9-4.00	Mésentente
Article 11-2.00	Arrangements locaux
Article 11-3.00	Interprétation des textes
Article 11-4.00	Entrée en vigueur de la présente convention
Article 11-5.00	Respect des droits et libertés de la personne
Article 11-6.00	Annexes
Article 11-7.00	Impression de la convention
Annexe I	Échelles de traitement

10-3.02 (suite)

Annexe V	Classement de certaines personnes salariées
Annexe V A	Règlement des mésententes
Annexe VI	Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention
Annexe XIA, XIB	CECM (pour les dispositions pertinentes à son statut)
Annexes XII A, B	Droits parentaux
Annexe XIV	Normes de transfert et d'intégration
Annexe XV	Accès à l'égalité
Annexe XVI	Lettre d'entente - Structure salariale
Annexe XIX	Lettre d'intention relative au RREGOP

Malgré ce qui précède, l'article 8-4.00 s'applique à une personne salariée après une période de soixante (60) jours effectivement travaillés. Une période minimale de vingt (20) jours effectivement travaillés parmi ces soixante (60) jours doit cependant se situer après la date de signature de la présente convention.

10-3.03

Le surveillant d'élèves et la personne salariée travaillant dans une cafétéria couverts par le présent article ont droit au taux de traitement qui leur est applicable selon les articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00.

Le taux de traitement qui est leur applicable est majoré de onze pour cent (11%) pour tenir lieu de tous les avantages sociaux y compris le régime de retraite, à l'exclusion des vacances. Quant aux vacances, telle personne salariée a également droit à un montant de huit pour cent (8%) du traitement reçu, versé à chaque période de paie.

10-3.04

**DROITS PARENTAUX**

- a) La personne salariée travaillant dans une cafétéria et le surveillant d'élèves couverts par le présent article bénéficient de l'article 5-4.00 de la façon prévue aux paragraphes suivants.
- b) Pour être admissible aux droits parentaux, la personne salariée visée plus haut doit avoir travaillé à la commission au moins vingt (20) semaines au cours des douze (12) mois précédant le congé.
- c) La personne salariée n'a pas droit aux dispositions suivantes: la clause 5-4.14, la prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé d'adoption.
- d) Les congés spéciaux prévus à la clause 5-4.19 A) sont sans traitement sous réserve de l'exception faite pour les quatre (4) jours avec maintien du traitement visés à la clause 5-4.20.
- e) Le traitement hebdomadaire de la personne salariée visée est le traitement hebdomadaire moyen des cinq (5) derniers mois. La période de mise à pied ne compte pas dans ce calcul du traitement moyen.

10-3.05

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

En cas de rappel, la commission procède premièrement par lieu physique, par classe d'emploi et par ordre de durée d'emploi auprès de ces personnes salairées mises à pied depuis moins de dix-huit (18) mois.

La commission et le syndicat peuvent convenir d'autres modalités.

CHAPITRE 11-0.00 DISPOSITIONS DIVERSES

11-1.00 CONTRIBUTIONS A UNE CAISSE D'ÉPARGNE OU D'ÉCONOMIE

11-1.01 Le syndicat avise la commission du choix qu'il a fait d'une seule caisse d'épargne ou d'économie pour ses membres. Il fait parvenir à la commission une formule type d'autorisation de déduction.

11-1.02 La commission collabore pour faciliter la réalisation matérielle d'une telle initiative.

11-1.03 Trente jours après l'envoi par cette caisse des autorisations à la commission, celle-ci prélève, sur chaque versement de traitement de la personne salariée ayant signé une autorisation à cette fin, le montant qu'elle a indiqué comme déduction pour fin de dépôt à cette caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.04 Trente jours après un avis écrit d'une personne salariée à cet effet, la commission cesse la retenue de la contribution de la personne salariée à la caisse d'épargne ou d'économie.

11-1.05 Les montants ainsi retenus à la source sont transmis à la caisse concernée dans les huit (8) jours de leur prélèvement.

11-1.06 La liste des changements à opérer dans les déductions ne parvient qu'entre le 1er et le 31 octobre et entre le 1er et le 28 février de chaque année.

11-2.00 ARRANGEMENTS LOCAUX

11-2.01 Les articles ou les clauses spécifiquement prévus à cet effet au présent article peuvent être remplacés, dans le cadre d'arrangements locaux, selon la procédure ci-après prévue.

Un arrangement local a pour objet de mettre en oeuvre ou de remplacer une disposition prévue à la présente convention; cependant, en aucun cas cet arrangement local ne peut avoir pour effet de limiter ou de restreindre la portée d'un droit ou d'un avantage prévu à la convention collective.

11-2.02 Aucun arrangement local ne peut modifier directement ou indirectement une disposition de la présente convention ne pouvant faire l'objet d'arrangement local.

- 11-2.03 Tant que la commission et le syndicat ne les ont pas remplacées par de nouvelles dispositions établies conformément aux présentes stipulations, chaque disposition antérieure, qui y correspond, continue de s'appliquer.
- 11-2.04 Les articles ou les clauses suivantes peuvent faire l'objet d'un arrangement local:
- 3-1.00 représentations syndicales;
  - 3-3.04 somme à être remboursée, congé à temps partiel syndical;
  - 3-4.00 affichage;
  - 3-5.00 assemblées syndicales et utilisation des locaux de la commission pour fins syndicales;
  - 3-6.00 retenue syndicale;
  - 3-7.00 régime syndical;
  - 3-8.00 documentation;
  - 4-1.00 comité des relations du travail;
  - 5-1.01h) force majeure;
  - 5-2.02 répartition des jours de congés chômés et payés;
  - 5-3.39 solde des jours de maladie monnayables;
  - 5-6.00 vacances (sauf quantum);
  - 5-7.00 Formation et perfectionnement (sauf quantum);
  - 5-8.00 responsabilité civile;
  - 5-9.15 réintégration à un emploi convenable;
  - 5-10.00 congé sans traitement;
  - 6-5.00 frais de voyage et de déplacement;
  - 6-6.09 modalités différentes concernant la vérification des fournaises;
  - 6-7.11 / Disparités régionales  
6-7.15 /
  - 6-8.00 location et prêt de salles;
  - 6-9.03 Système de versement de la paie;
  - 7-1.04 listes d'éligibilité à certaines classes d'emplois;
  - 7-1.14 demandes de mutation;

11-2.04 (suite)

- 7-3.15 définition de localité et établissement;
- 7-3.21 règles particulières
- 7-4.04 réintégration d'une personne salariée souffrant d'incapacité partielle permanente ou incapacité physique;
- 7-5.00 travail à forfait;
- 8-2.04 nombre d'heures de travail;
- 8-2.07 /
- 8-2.08 / horaire de travail;
- 8-2.10 /
- 8-3.00 temps supplémentaire (sauf quantum);
- 8-4.00 mesures disciplinaires;
- 8-5.00 santé et sécurité au travail;
- 8-6.00 vêtements et uniformes;
- 8-7.06 changement technologique
- 10-2.05 services de garde en milieu scolaire
- 10-3.05 personnes salariées travaillant dans une cafétéria et surveillant d'élèves de 10 heures ou moins
- 11-1.00 contribution à une caisse d'épargne ou d'économie;

11-2.05

La commission ou le syndicat peut donner un avis écrit de huit (8) jours de son intention de rencontrer l'autre partie aux fins de discuter du remplacement d'une ou des dispositions de la présente convention pouvant faire l'objet d'arrangements locaux et ce, à l'intérieur des délais prévus spécifiquement, s'il en est.

11-2.06

Toute entente pour être considérée valable doit remplir les exigences suivantes:

- a) elle doit être conclue dans un délai de cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention sauf pour les clauses 3-3.04, 5-2.02, 5-3.39, 5-9.15, 7-3.15 A), 7-3.21, 7-4.04, 8-2.04, 8-2.07, 8-2.08, 8-7.06, 10-2.05 et 10-3.05. Les parties peuvent, par entente, prolonger ce délai;
- b) elle doit être par écrit;
- c) la commission et le syndicat doivent la signer par l'entremise de leurs représentants autorisés;
- d) tout article ainsi modifié doit apparaître dans la convention;

11-2.06 (suite)

- e) elle doit être déposée conformément aux dispositions de l'article 72 du code du travail;
- f) la date d'application doit être spécifiée; elle ne peut en aucun cas être antérieure au 1er janvier 1986 et à moins d'indication contraire est pour la durée de la présente convention.

11-2.07 Aucune disposition du présent article ne peut donner ouverture au droit de grève ou de lock-out ni ne peut conduire à un différend au sens donné à ce mot par le Code du travail.

11-2.08 Tout arrangement local peut être annulé ou remplacé par entente écrite entre la commission et le syndicat, laquelle doit respecter les exigences des paragraphes b), c), d), e) et f) de la clause 11-2.06.

11-2.09 A la demande du syndicat, la commission libère sans perte de traitement, ni remboursement, un maximum de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin de participer aux rencontres conjointes requises pour discuter des dispositions relevant du présent article. Avant de s'absenter la personne salariée doit aviser son supérieur immédiat.

11-3.00 INTERPRÉTATION DES TEXTES

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

11-3.02 La partie patronale négociante à l'échelle nationale pourvoit à la traduction en langue anglaise du texte officiel de la présente convention.

11-4.00 ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

11-4.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et n'a pas d'effet rétroactif sauf la clause 11-4.07.

11-4.02 La présente convention se termine le 31 décembre 1988.

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

11-4.03 Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission à la date de signature de la présente convention, les montants à être versés en application de la clause 11-4.07 le sont dans les soixante (60) jours de cette date.

11-4.04 Pour les personnes salariées à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de signature de la présente convention et qui ne le sont plus à cette dernière date, la commission produit au syndicat une liste de telles personnes salariées dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention et précise la dernière adresse connue.

La personne salariée concernée doit faire une demande écrite à cet effet à la commission dans les soixante (60) jours de la réception de la liste par le syndicat. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par ses ayants droit.

Les montants à être versés en vertu de la clause 11-4.07 le sont dans les quatre-vingt (90) jours suivant la réception par le syndicat de la liste de telles personnes salariées.

11-4.05 La commission fournit aux personnes salariées, avec copie au syndicat, la synthèse des calculs de leur rétroactivité et ce en même temps que telle rétroactivité leur est versée.

11-4.06 A moins de stipulation expresse au contraire, la présente convention remplace toute convention collective antérieure conclue entre la commission et le syndicat.

11-4.07 Rétroactivité

La personne salariée à l'emploi de la commission entre le 1er janvier 1986 et la date de signature de la présente convention a droit, à titre de rétroactivité, à un montant d'argent égal à la différence, si elle est positive, entre le traitement ou, selon le cas, le montant auquel elle aurait eu droit compte tenu de son service actif ou du nombre d'heures rémunérées au cours de cette période en vertu des dispositions suivantes:

5-3.31 A), 5-3.46, 5-4.10, 5-4.11, 5-4.21, 5-4.23, 5-4.24, 5-4.25, 5-9.07, 6-1.00, 6-2.00, 6-3.00, 6-4.00, 6-6.00, 6-7.00, 6-8.00, 8-3.00, 10-1.06, 10-2.03, 10-3.03, 11-2.06 f), clause .04 de la section 1 de l'annexe III,

et

Les montants déjà versés par la commission au même titre entre le 1er janvier 1986 et la date de signature de la présente convention.

11-5.00 **RESPECT DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE**

11-5.01 La commission et le syndicat reconnaissent que toute personne salariée a droit à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés tel qu'affirmés dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. Chapitre C-12).

La commission convient expressément de respecter, dans ses gestes, attitudes et décisions, l'exercice par toute personne salariée 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.

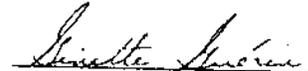
- 11-5.02 Aucune menace, contrainte, discrimination ou représaille ne sera exercée contre une personne salariée en raison de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.
- 11-5.03 Le harcèlement sexuel est une forme de discrimination fondée sur le sexe qui se définit par des sollicitations sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbales ou gestuelles.
- 11-5.04 Les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, d'avis ou de brochures sexistes.
- 11-6.00 **ANNEXES**
- 11-6.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 11-7.00 **IMPRESSION DE LA CONVENTION**
- 11-7.01 La partie patronale négociante à l'échelle nationale imprime le texte de la présente convention sous format unique, dans les meilleurs délais après son entrée en vigueur, et en rend un exemplaire disponible pour chaque personne salariée de même qu'un nombre suffisant pour le syndicat. La partie patronale fait de même avec les plans de classification.
- 11-7.02 La traduction anglaise du texte officiel français est pareillement disponible pour les personnes salariées et syndicats concernés.
- 11-7.03 Les délais prévus à la procédure de règlement de griefs sont prolongés jusqu'à ce que la partie syndicale négociante à l'échelle nationale ait reçu les exemplaires de la présente convention en nombre suffisant pour ses membres.

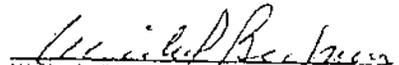
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 10<sup>e</sup> jour du mois de AVRIL 1987.

Pour le comité patronal de négociation pour les commissions scolaires pour catholiques, les commissions scolaires confessionnelles pour catholiques et les corporations de syndicats d'école pour catholiques

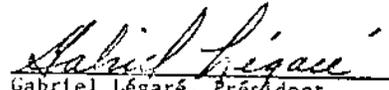
Pour la Fédération des employées et employés de services publics inc. (CSN)

  
Roger Carrette, Président

  
Ginette Guérin, Présidente  
Secteur soutien scolaire

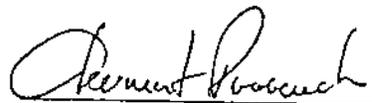
  
Michel Bergeron, Vice-président

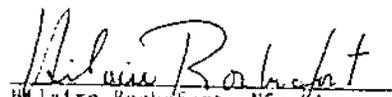
  
René Courteau, Secrétaire  
Secteur soutien scolaire

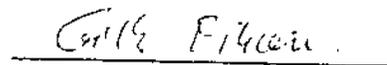
  
Gabriel Légaré, Président  
Fédération des commissions scolaires catholiques du Québec

  
Monique Richard, Porte-parole

  
Claude Ryan,  
Ministre de l'éducation

  
Clermont Provencher, Négociateur

  
Hilaire Rochefort, Négociateur

  
Gilles Filion, Porte-parole

ANNEXE I

PERSONNES SALARIÉES DE SOUTIEN

Taux et échelles de traitements 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

NOTE: Les heures de travail sont celles prévues ci-après, sauf dispositions contraires de la convention collective.

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENT HORAIRES

INDEX

I- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

PAGE

Infirmier .....	155
Technicien en administration .....	156
Technicien de l'aide sociale .....	156
Technicien en arts graphiques .....	156
Technicien en audio-visuel .....	155
Technicien en documentation .....	155
Technicien en écriture Braille .....	155
Technicien en éducation spécialisée .....	156
Technicien en électronique .....	156
Technicien en formation professionnelle .....	156
Technicien en génie civil .....	156
Technicien en gestion alimentaire .....	157
Technicien en informatique .....	157
Technicien en informatique classe principale .....	158
Technicien en loisirs .....	155
Technicien en organisation scolaire .....	156
Technicien en psychométrie .....	155
Technicien en transport scolaire .....	156
Technicien de travaux pratiques .....	156

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

Appariteur .....	159
Dessinateur .....	159
Infirmier auxiliaire .....	160
Inspecteur en transport scolaire .....	160
Opérateur de duplicateur offset .....	161
Opérateur de duplicateur offset classe principale .....	161
Opérateur en informatique classe II .....	161
Opérateur en informatique classe I .....	162
Opérateur en informatique classe principale .....	162
Photographe .....	162
Préposé au service de garde en milieu scolaire .....	163
Relieur .....	163
Responsable d'un service de garde en milieu scolaire .....	163
Surveillant d'élèves .....	164
Surveillant-sauveteur .....	164

<u>II-</u>	<u>CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF</u>	<u>PAGE</u>
	Acheteur .....	165
	Agent de bureau classe II .....	165
	Agent de bureau classe I .....	165
	Agent de bureau classe principale .....	165
	Auxiliaire de bureau .....	166
	Auxiliaire en informatique .....	166
	Auxiliaire en informatique classe principale .....	166
	Magasinier classe II .....	167
	Magasinier classe I .....	167
	Magasinier classe principale .....	167
	Secrétaire .....	168
	Secrétaire d'école .....	168
	Secrétaire de direction .....	168
	Téléphoniste .....	169

III- CATEGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN MANUEL

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

Apprenti de métiers .....	170
Briqueur-maçon .....	170
Ébéniste .....	170
Électricien .....	170
Maître-électricien .....	170
Ferblantier-couvreur .....	170
Mécanicien classe II .....	170
Mécanicien classe I .....	170
Mécanicien de machines de bureau .....	170
Mécanicien de machines fixes classe IV .....	171
Mécanicien de machines fixes classe III .....	171
Mécanicien de machines fixes classe II .....	171
Mécanicien de machines fixes classe I .....	171
Mécanicien en tuyauterie .....	171
Maître-mécanicien en tuyauterie .....	171
Menuisier .....	171
Ouvrier certifié d'entretien .....	171
Peintre .....	171
Plâtrier .....	171
Serrurier .....	172
Soudeur .....	172
Spécialiste en mécanique d'ajustage .....	172
Vitrier-monteur-mécanicien .....	172

III-2 <u>Sous-catégorie des emplois d'entretien et de service</u>	PAGE
Aide de métiers .....	173
Aide général de cuisine .....	173
Boucher .....	173
Buandier .....	173
Aide-conducteur de véhicules lourds .....	173
Conducteur de véhicules légers .....	173
Conducteur de véhicules lourds .....	173
Cuisinier classe III .....	173
Cuisinier classe II .....	173
Cuisinier classe I .....	173
Gardien .....	174
Jardinier .....	174
Opérateur de chaudières et d'appareils frigorifiques .....	174
Concierge .....	174
Concierge de nuit .....	174
Ouvrier d'entretien classe III .....	174
Ouvrier d'entretien classe II .....	174
Ouvrier d'entretien classe I .....	174
Pâtissier .....	174

TAUX ET ECHELLES DE TRAITEMENTS HORAIRES

I- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN TECHNIQUE

I-1 Sous-catégorie des emplois de technicien

CLASSE            Infirmier

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,57	12,03	12,63
02	11,91	12,39	13,00
03	12,24	12,73	13,36
04	12,61	13,11	13,75
05	12,99	13,51	14,17
06	13,34	13,87	14,55
07	13,72	14,27	14,96
08	14,12	14,68	15,39
09	14,54	15,12	15,85
10	14,96	15,56	16,31
11	15,40	16,02	16,78
12	15,84	16,47	17,25

CLASSES            Technicien en audio-visuel  
 Technicien en documentation  
 Technicien en écriture Braille  
 Technicien en loisirs  
 Technicien en psychométrie

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,16	10,59	11,13
02	10,57	11,00	11,56
03	10,95	11,39	11,96
04	11,34	11,79	12,38
05	11,77	12,24	12,85
06	12,18	12,67	13,30
07	12,62	13,12	13,76
08	13,12	13,64	14,31
09	13,61	14,15	14,84
10	14,11	14,67	15,38
11	14,62	15,20	15,93
12	15,16	15,77	16,52

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

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en éducation spécialisée

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en gestion alimentaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Technicien en informatique

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	11,35	11,80	12,39
02	11,77	12,24	12,85
03	12,17	12,66	13,29
04	12,61	13,11	13,75
05	13,04	13,56	14,22
06	13,54	14,08	14,76
07	14,00	14,56	15,26
08	14,53	15,11	15,84
09	15,03	15,63	16,38
10	15,58	16,20	16,97
11	16,15	16,80	17,60
12	16,75	17,42	18,24

CLASSE            Technicien en informatique classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	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

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

CLASSE           Appariteur

Semaine:         35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,11	9,57	10,07
03	9,34	9,79	10,30
04	9,59	10,03	10,55
05	9,85	10,28	10,81
06	10,10	10,53	11,07
07	10,34	10,77	11,32

CLASSE           Dessinateur

Semaine:         35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,89	9,36	9,85
02	9,18	9,63	10,13
03	9,50	9,94	10,45
04	9,77	10,20	10,72
05	10,11	10,54	11,08
06	10,43	10,86	11,41
07	10,78	11,21	11,78
08	11,13	11,58	12,16
09	11,50	11,96	12,56
10	11,85	12,32	12,93

CLASSE Infirmier auxiliaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Inspecteur en transport scolaire

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	9,50	9,94	10,45
02	9,81	10,24	10,76
03	10,12	10,55	11,09
04	10,45	10,88	11,43
05	10,82	11,25	11,82
06	11,17	11,62	12,20
07	11,55	12,01	12,61
08	11,92	12,40	13,01
09	12,33	12,82	13,45
10	12,77	13,28	13,93

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,28	9,73	10,23
03	9,56	10,00	10,52
04	9,87	10,30	10,83
05	10,18	10,61	11,15
06	10,55	10,98	11,54
07	10,86	11,29	11,86
08	11,21	11,66	12,24
09	11,56	12,02	12,62

CLASSE            Opérateur de duplicateur offset classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,55	10,98	11,54
02	10,88	11,32	11,89
03	11,21	11,66	12,24
04	11,57	12,03	12,63
05	11,92	12,40	13,01
06	12,30	12,79	13,42
07	12,71	13,22	13,87

CLASSE            Opérateur en informatique classe II

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,99	9,45	9,94
02	9,26	9,71	10,21
03	9,51	9,95	10,46
04	9,76	10,20	10,72
05	10,04	10,47	11,00
06	10,30	10,73	11,28
07	10,61	11,04	11,60

CLASSE Opérateur en informatique classe I

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <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	9,81	10,24	10,76
05	10,12	10,55	11,09
06	10,45	10,88	11,43
07	10,83	11,26	11,83
08	11,16	11,61	12,19
09	11,55	12,01	12,61

CLASSE Préposé au service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Relieur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Responsable d'un service de garde en milieu scolaire

Semaine: 35 heures

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

CLASSES            Surveillant d'élèves  
                         Surveillant-sauveteur

Semaine:            35 heures

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

II- CATÉGORIE DES EMPLOIS DE SOUTIEN ADMINISTRATIF

CLASSE Agent de bureau classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,07	9,53	10,03
03	9,32	9,77	10,28

CLASSE Agent de bureau classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSES Agent de bureau classe principale  
Acheteur

Semaine: 35 heures

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

CLASSE            Auxiliaire de bureau

Semaine:            35 heures

ÉCHELON	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
0	8,78	9,25	9,73

CLASSE            Auxiliaire en informatique

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	8,86	9,33	9,82
02	9,08	9,54	10,04
03	9,34	9,79	10,30
04	9,63	10,07	10,59

CLASSE            Auxiliaire en informatique classe principale

Semaine:            35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
01	10,18	10,61	11,15
02	10,57	11,00	11,56
03	10,89	11,33	11,90
04	11,25	11,70	12,29
05	11,64	12,11	12,71

CLASSE Magasinier, classe II

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <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	9,33	9,78	10,29
04	9,56	10,00	10,52
05	9,84	10,27	10,80

CLASSE Magasinier, classe I

Semaine: 35 heures

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

CLASSE Magasinier, classe principale

Semaine: 35 heures

ÉCHELONS	86-01-01	87-01-01	88-01-01
	au <u>86-12-31</u>	au <u>87-12-31</u>	au <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 <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	9,17	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	87-01-01	88-01-01
	au	au	au
	<u>86-12-31</u>	<u>87-12-31</u>	<u>88-12-31</u>
	\$	\$	\$
Mécanicien de machines fixes classe IV:			
	11,07	11,51	12,09
Mécanicien de machines fixes classe III:			
	12,16	12,65	13,27
Mécanicien de machines fixes classe II:			
	13,51	14,05	14,73
Mécanicien de machines fixes classe I:			
	13,98	14,54	15,24
Mécanicien en tuyauterie:			
	13,38	13,92	14,60
Maître-mécanicien en tuyauterie:			
	14,24	14,81	15,52
Menuisier:			
	12,16	12,65	13,27
Ouvrier certifié d'entretien:			
	12,66	13,17	13,82
Peintre:			
	11,86	12,33	12,94
Plâtrier:			
	12,16	12,65	13,27

<u>CLASSES</u>	<u>86-01-01</u> au <u>86-12-31</u>	<u>87-01-01</u> au <u>87-12-31</u>	<u>88-01-01</u> au <u>88-12-31</u>
	§	§	§
Serrurier:	12,16	12,65	13,27
Soudeur:	12,66	13,17	13,82
Spécialiste en mécanique d'ajustage:	12,87	13,38	14,04
Vitrier-monteur-mécanicien:	12,16	12,65	13,27

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

Semaine: 38,75 heures

<u>CLASSES</u>	86-01-01 au 86-12-31	87-01-01 au 87-12-31	88-01-01 au 88-12-31
	\$	\$	\$
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 II

### FRAIS DE DEMENAGEMENT

1. Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée 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 une personne salariée que si le bureau régional de placement accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau lieu de travail de la personne salariée 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 la personne salariée visée, 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'elle fournisse à l'avance au moins deux soumissions détaillées des frais à encourir.
4. La commission ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par la commission.

#### Entreposage

5. Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, la commission rembourse les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée 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 toute personne salariée mariée déplacée, ou de deux cents dollars (200 \$) si elle 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 ladite personne salariée ne soit affectée 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 la personne salariée mariée déplacée est payable également à la personne salariée célibataire tenant logement.

**Compensation pour le bail**

7. La personne salariée visée 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, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
8. Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge de la commission.

**Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison**

9. La commission rembourse, relativement à la vente de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, 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 la personne salariée pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
  - c) le paiement de pénalité pour bris d'hypothèque, le cas échéant;
  - d) le paiement de la taxe de mutation de propriétaire, le cas échéant.
10. Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée 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 la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière, due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. La commission lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer, jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, la commission lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur à la commission.

#### 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 la personne salariée de ses frais de séjour conformément à la réglementation concernant les frais de voyage à la commission scolaire, pour elle 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 la personne salariée mariée n'est pas relocalisée immédiatement, la commission assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de cinq cents (500) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à cinq cents (500) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de un mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à cinq cents (500) kilomètres.
14. Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives à la commission qui l'engage.

ANNEXE III

Section 1

Dispositions particulières

à la

Commission des Écoles catholiques de Montréal (C.E.C.M.)

---

Classes d'emploi particulières

01. Les classes d'emploi, dont les titres suivent, sont en vigueur à la C.E.C.M. exclusivement.
- Acheteur, classe principale
  - Aide-mécanicien
  - Journalier-graisseur
  - Fréposé à la fabrication des stores
  - Technicien relieur
  - Électricien responsable de groupe
  - Aide-concierge/responsable de groupe
  - Peintre/responsable de groupe
  - Journalier/responsable de groupe
  - Menuisier/responsable de groupe
02. Les dispositions des articles 6-1.00, 6-2.00 et 6-3.00 de la convention s'appliquent à la personne salariée concernée par l'une de ces classes d'emploi aux fins de la détermination du taux de traitement qui lui est applicable.
03. Les échelles de traitement applicables sont celles apparaissant à la section II de la présente annexe.

Prime particulière

04. La prime horaire pour le "préposé à une camionnette" autre qu'un chauffeur et aide-chauffeur est la suivante:
- Du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986: 0,13\$/heure
  - Du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1988: 0,14\$/heure

CLASSE Acheteur, classe principale (CECM)

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	13,22	13,75	14,42
02	13,64	14,19	14,88
03	14,06	14,62	15,33
04	14,50	15,08	15,81
05	14,96	15,56	16,31
06	15,42	16,04	16,81
07	15,93	16,57	17,36

CLASSE Technicien relieur (CECM) \*

Semaine: 35 heures

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

---

\* Cette classification et l'échelle salariale correspondante s'appliquent uniquement aux personnes salariées qui y sont déjà classées au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et ce, tant qu'elles continuent à exercer les fonctions de technicien relieur. Dans ce cadre, elles s'appliquent également à la commission scolaire Thetford Mines et à la commission scolaire de l'Industrie.

<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>
Semaine: 38,75 heures			
	\$	\$	\$
Aide-mécanicien (CECM):			
	10,97	11,41	11,98
Journalier-graisseur (CECM):			
	10,51	10,94	11,49
Préposé à la fabrication des stores (CECM):			
	10,51	10,94	11,49
Aide-concierge/responsable de groupe (CECM) Journalier/responsable de groupe (CECM):			
	10,68	11,11	11,67
Menuisier/responsable de groupe (CECM):			
	12,83	13,34	13,99
Peintre/responsable de groupe (CECM):			
	12,51	13,01	13,65
Electricien/responsable de groupe (CECM):			
	14,07	14,63	15,34

ANNEXE IV

Objet: Libérations syndicales pour fins de préparation et négociation de la prochaine convention collective

Sur demande écrite du syndicat adressée à la commission au moins quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée membre du comité de négociation pour la partie syndicale à l'échelle nationale est libérée avec maintien du traitement aux fins de la préparation et de la négociation de la prochaine convention collective.

Les modalités de libération des mandataires syndicaux et de remboursement s'il y a lieu sont étudiées et établies par les parties négociantes à l'échelle nationale.

**ANNEXE V**

Objet: Classement de certaines personnes salariées

La présente annexe s'applique uniquement aux personnes salariées pour qui la présente convention constitue la première convention et aux personnes salariées qui bénéficient d'une première accréditation avant le 31 décembre 1988.

Dans ce cas, la commission transmet à la personne salariée un avis confirmant la classe d'emploi et l'échelon qu'elle détient et en fait parvenir copie au syndicat.

La personne salariée, dont le classement a été confirmé et qui prétend que les fonctions dont l'exercice est exigé par la commission de façon principale et habituelle correspondent à une classe d'emploi différente, peut loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement.

Dans le cas d'arbitrage, 6-1.16 et 6-1.17 s'appliquent.

La personne salariée peut aussi loger un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement, selon la procédure régulière, en regard du taux de traitement ou de l'échelon qui lui est attribué.

Une décision en vertu de la présente annexe est rétroactive à la date d'accréditation. Si celle-ci est postérieure au 31 décembre 1985, les règles de classement énoncées à la présente convention s'appliquent. Lorsque la date d'accréditation est antérieure au 1er janvier 1986, les échelles applicables sont celles qui étaient en vigueur pour chacune des années de la convention se terminant le 31 décembre 1985.

ANNEXE V-A

Objet: Règlement des mésententes

Malgré l'article 9-4.00 de la présente convention, les dispositions contenues dans les conventions collectives existantes avant le 15 octobre 1972 concernant le règlement des mésententes, sont maintenues pour la durée de la présente convention.

ANNEXE VI

Objet: Griefs et arbitrage avant la date d'entrée en vigueur de la convention.

Tout grief ainsi que tout avis d'appel ayant pris naissance avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, sont réglés en la manière prévue à la convention antérieure. Tels griefs ou avis d'appel sont entendus devant l'un ou l'autre des arbitres nommés en vertu de la clause 9-2.02 ou 6-1.16, selon le cas, ou devant toute autre personne nommée spécifiquement à cette fin par les parties négociantes à l'échelle nationale.

Cependant, dans le cas de griefs visés par les conventions collectives antérieures à celle applicable en 1983-1985, tels griefs peuvent être entendus devant un arbitre unique nommé en vertu de la clause 9-2.02 ou 6-1.16 de la présente convention, selon les modalités de nomination qui y sont prévues.

ANNEXE VII A

Objet: Régime de congés sociaux pour la  
commission des écoles catholiques  
de Québec.

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la présente convention, toute personne salariée à temps complet de la commission des écoles catholiques de Québec bénéficie du régime de congés sociaux applicable en vertu de la convention collective antérieure. La personne salariée à temps partiel bénéficie de ce régime au prorata. Si une personne salariée est embauchée en cours d'année financière, le nombre de jours de congés sociaux auxquels elle a droit est établi au prorata du nombre de mois complets travaillés au cours de cette année financière.

Toutefois, la personne salariée qui renonce au régime particulier de congés-maladie décrit à la clause 5-3.46, bénéficie, à compter du 1er juillet 1987, du régime de congés spéciaux décrit à l'article 5-1.00.

ANNEXE VII B

Objet: Régime de congés sociaux pour la  
commission des écoles catholiques  
de Montréal

Malgré les dispositions de l'article 5-1.00 de la présente convention, les personnes salariées à l'emploi de la commission des écoles catholiques de Montréal continuent de bénéficier, pour la durée de la présente convention, du régime de congés sociaux dont elles ont bénéficié en vertu de la convention collective antérieure, le tout aux mêmes conditions.

Toutefois, la personne salariée qui renonce au régime particulier de congés-maladie décrit à la clause 5-3.46, bénéficie, à compter du 1er juillet 1987, du régime de congés spéciaux décrit à l'article 5-1.00.

ANNEXE VIII

Objet: Changement de l'horaire de travail de soir à l'horaire de jour pour certaines personnes salariées membres du syndicat National des employés de la CECM exerçant certaines fonctions syndicales

La personne salariée membre du syndicat National des employés de la CECM désignée comme officier de l'association, membre du comité de grief de l'association, membre du conseil syndical de l'association ou délégué au Conseil central de la CSN de ladite association travaillant sur un horaire de travail de soir, peut, après avoir obtenu la permission, reporter son horaire de travail afin d'assister respectivement à une réunion de l'exécutif de l'association, du comité de grief de l'association, du conseil syndical de l'association ou du Conseil central de la CSN lorsqu'une telle réunion coïncide avec son horaire de travail de soir. Dans un tel cas, la personne salariée, travaillant sur un horaire de travail de soir, est soumise à l'horaire de travail de jour et ce, uniquement et au cours de la même journée ou l'une des réunions prévues ci-haut se tient.

Telle personne salariée autorisée à reporter son horaire n'a droit à aucune rémunération supplémentaire de ce fait.

Le syndicat National des employés de la CECM s'engage à faire parvenir à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ainsi qu'à chaque année la liste des personnes salariées désignées comme officier de l'association, des membres du comité de grief de l'association, des membres du conseil syndical ainsi que les délégués de ladite association au Conseil central de la CSN à défaut de quoi, la commission pourra refuser toute permission demandée en vertu de la présente annexe. Tout changement apporté à ladite liste au cours d'une même année devra aussi être porté à la connaissance de la commission.

ANNEXE IX

Objet: Jours chômés et payés

1. CECM:

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la présente convention, et ce pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de deux (2) pour la C.E.C.M.

2. Amos, Quévillon, Barraute-Senneterre:

Aux fins d'application du premier paragraphe de la clause 5-2.03 de la présente convention, et ce pour sa durée, le nombre de jours chômés et payés qui s'ajoute à celui prévu à la clause 5-2.01 est de trois (3) jours pour les personnes salariées actuelles et futures visées par l'accréditation en vigueur à la commission scolaire régionale Harricana lors du transfert des employés de soutien au 1er juillet 1986 dans les nouvelles commissions scolaires soit: Amos, Quévillon et Barraute-Senneterre.

ANNEXE X

Objet: Relocalisation

Les parties aux présentes forment un comité paritaire dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente annexe. Ce comité a pour mandat:

- 1- d'étudier le cas des personnes salariées qui se trouveraient dans la situation d'être relocalisées obligatoirement pour une deuxième fois suite à l'application de la clause 7-3.14. Dans ce cadre le comité doit s'assurer que la personne salariée en cause ne soit pas appelée à s'éloigner de façon abusive du lieu de travail de sa première mise en disponibilité;
- 2- d'étudier les cas particuliers de relocalisation de personnes salariées à l'intérieur du rayon de 50 km. Ces cas peuvent porter notamment sur:
  - les temps de transport de la personne salariée
  - l'obligation de franchir deux ponts dans le cas de l'île de Montréal
  - le lieu de résidence de la personne salariée.
- 3- ledit comité est composé de quatre (4) membres:
  - deux (2) représentants nommés par la partie syndicale négociante à l'échelle nationale,
  - deux (2) représentants nommés par la partie patronale négociante à l'échelle nationale.
- 4- Le comité peut de plus, étudier tout autre problème relatif à la relocalisation de personnes salariées en disponibilité, pouvant survenir en cours de convention.

Sur les cas prévus ci-haut, le bureau régional de placement doit appliquer les recommandations unanimes des membres du comité attestées par écrit.

L'article 3-2.00 de la présente convention s'applique aux représentants syndicaux membres de ce comité.

ANNEXE XI A

Objet: Conditions de travail particulières à la C.E.C.M.

Le document intitulé Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association Professionnelle du Personnel Administratif de la C.E.C.M. et daté du 10 avril 1987 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la C.E.C.M. pour la durée de la présente convention.

ANNEXE XI B

Objet: Conditions de travail particulières à la C.E.C.M.

Le document intitulé Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation du Syndicat National des Employés de la C.E.C.M. et daté du 7 avril 1987 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la C.E.C.M. pour la durée de la présente convention.

ANNEXE XI C

Objet: Conditions de travail particulières à la C.E.C.M.

Le document intitulé Conditions de travail particulières des personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation de l'Association des Concierges des Ecoles du District de Montréal Inc. et daté du 7 avril 1987 constitue, pour les sujets qui y sont traités, les conditions de travail particulières en vigueur à la C.E.C.M. pour la durée de la présente convention.

ANNEXE XII A

Objet: Droits parentaux

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage, qui pourraient survenir postérieurement à cette entrée en vigueur mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C.

Par ailleurs, les parties 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 collective.

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

L'article 3-2.00 de la présente convention s'applique aux représentants syndicaux si des rencontres ont lieu comme ci-haut prévu.

**ANNEXE XII B**

Objet: Écrans de visualisation  
(Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN)

Le Gouvernement et la CSN s'engage à faire une demande conjointe à l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail du Québec (IRSST) afin d'obtenir un rapport sur le blindage des terminaux à écran de visualisation et ce dans un délai de six (6) mois.

Par la suite, les parties discuteront des suites à donner à ce rapport notamment des modifications à être apportées aux appareils le cas échéant, et des mesures à prendre pour favoriser la mise en oeuvre de ces modifications.

ANNEXE XIII

RÉGIME DE CONGÉ SABBATIQUE A TRAITEMENT DIFFÉRÉ

CONTRAT INTERVENU

ENTRE

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

CI-APRÈS APPELÉE LA COMMISSION

ET

NOM: \_\_\_\_\_ PRÉNOM: \_\_\_\_\_

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

CI-APRÈS APPELÉE LA PERSONNE SALARIÉE

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, la personne salariée reprend son poste. Si son poste a été aboli ou si elle a été déplacée conformément à la convention collective, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Dans le cas où la personne salariée en disponibilité est relocalisée chez un autre employeur au cours de la durée du présent contrat, ledit 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 la personne salariée doit rembourser la commission avec laquelle le présent contrat a été signé.

III- Traitement

Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée reçoit \_\_\_\_\_ % du traitement auquel elle aurait droit en vertu de la convention collective.

(Le pourcentage applicable est indiqué à la clause 5-11.04 de la convention collective)

IV- Avantages

a) Pendant chacune des années du présent contrat, la personne salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

- b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des primes prévues à la convention collective. Pendant chacun des autres mois du présent contrat, elle 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 la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé sabbatique à traitement différé.
- e) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de sa convention collective 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 la personne salariée

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

- A) La personne salariée a déjà bénéficié du congé sabbatique (traitement versé en trop).

La personne salariée 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 elle aurait eu droit pour la même période si son congé avait été non rémunéré.

Le remboursement ne comporte pas d'intérêt.

---

\* La commission et la personne salariée peuvent s'entendre sur des modalités de remboursement.

- B) La personne salariée n'a pas bénéficié du congé sabbatique (traitement non versé).

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

- C) Le congé sabbatique est en cours.

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

traitement reçu par la personne salariée pendant la durée d'exécution du contrat moins le traitement auquel elle aurait eu droit pour la même période si son congé (période écoulée) avait été non rémunéré. Si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse ce solde à la commission; si le solde obtenu est négatif, la commission rembourse ce solde à la personne salariée.

Un remboursement ne comporte pas d'intérêt.

VI- Mise à pied ou congédiement de la personne salariée

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, 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 du 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 du 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 la personne salariée

Dans le cas où la personne salariée est mise en disponibilité au cours du contrat, la participation au régime est maintenue.

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

IX- Décès de la personne salariée

Advenant le décès de la personne salariée 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 la personne salariée doit rembourser la commission en application dudit 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 la personne salariée, aux fins d'application des dispositions de la clause 5-3.31.

Par ailleurs, elle a droit, durant son congé sabbatique, au traitement selon le pourcentage déterminé au présent contrat.

A la fin du congé, si elle est encore invalide, elle aura droit à la prestation d'assurance-salaire et celle-ci, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle reçoit alors une prestation d'assurance-salaire basée sur son traitement régulier.

B) L'invalidité survient après que la personne salariée ait bénéficié de son congé sabbatique:

La participation de la personne salariée au présent contrat se poursuit et la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, est basée sur le traitement déterminé au présent contrat. A la fin du présent contrat, si elle est encore invalide, elle 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, la personne salariée visée peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- 1° elle peut continuer sa participation au présent contrat et reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide. La personne salariée reçoit alors sa prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, sur la base du traitement déterminé au présent contrat.

Advenant le cas où l'invalidité court durant la dernière année du contrat, ledit 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, la personne salariée a droit à la prestation d'assurance-salaire, en application de la clause 5-3.31, basée sur son traitement régulier;

2° elle 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 5-3.31, 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 la personne salariée doit rembourser la commission en application dudit article V.

XI- Lésion professionnelle ou accident du travail

Lorsque survient une lésion professionnelle ou un accident du travail, l'article 5-9.00 s'applique à la date de l'événement; la personne salariée 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 audit 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, la personne salariée 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 LA PERSONNE SALARIÉE

c.c. Syndicat

ANNEXE XIV

Objet: Normes de transfert et d'intégration

Les ententes signées, entre les parties nationales le 18 février 1985 et le 17 décembre 1985, portant sur les normes de transfert et d'intégration pour le personnel de soutien pour le 1er juillet 1985 et le 1er juillet 1986 respectivement font partie intégrante de la présente convention collective pour leurs effets résiduels. Ainsi, le droit de retour, y prévu, s'exerce dans le cadre de la clause 7-1.02 a) de la présente convention.

Les ententes signées entre les parties nationales le 25 février 1987 et le 11 mars 1987, portant sur les normes de transfert et d'intégration pour le personnel de soutien pour le 1er juillet 1987 et pour le personnel de soutien de la région du Haut Saint-Maurice pour le 1er juillet 1987 respectivement, font partie intégrante de la présente convention collective. De plus, les parties conviennent qu'elles constituent une entente en vertu de la clause 2-2.04 de la présente convention collective et, par conséquent, lesdites ententes s'appliquent et s'interprètent en fonction des dispositions de la présente convention collective.

ANNEXE XV

Objet: Accès à l'égalité

Dans les soixante (60) jours d'une demande formulée dans ce sens, les parties négociantes à l'échelle nationale forment un comité paritaire composé de deux (2) représentants de chacune des parties.

Ce comité fait l'analyse et le portrait des effectifs et élabore, s'il y a lieu, un programme d'accès à l'égalité ainsi que les mécanismes d'implantation dudit programme.

Le comité fait rapport et recommandation aux parties négociantes à l'échelle nationale dans les six (6) mois de sa formation.

L'article 3-2.00 de la présente convention s'applique aux représentants syndicaux membres du comité.

ANNEXE XVI

Objet: Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN sur la structure salariale.

Considérant les questions soulevées concernant la position relative des emplois dans la structure salariale des secteurs public et parapublic, les parties conviennent:

- 1- d'engager les négociations, six (6) mois avant le délai prévu pour le renouvellement des conventions collectives, portant sur la position relative des emplois dans la structure salariale;
- 2- dans ce cadre, d'étudier et de négocier en priorité la relativité salariale des emplois à prépondérance féminine dans les secteurs public et parapublic;
- 3- ces négociations préliminaires n'ont pas pour effet de modifier les autres délais relatifs au processus de négociation.

ANNEXE XVII

Objet: Modification au plan de classification

- 1- Les classes d'emploi de mécaniciens de machines fixes V et VI sont abolies. Les personnes salariées qui détiennent à la date de signature de la présente convention l'une ou l'autre de ces classes d'emploi abolies, sont reclassées à la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes classe IV à compter de la date de signature de la présente convention.

De plus, toute personne salariée détenant à la date de signature de la convention ou ayant détenu entre le 1er janvier 1986 et la date de signature de la présente convention une telle classe d'emploi abolie, a droit à la rétroactivité en vertu des dispositions de l'article 11-4.00 selon le taux de traitement prévu à la classe d'emploi de mécanicien de machines fixes classe IV pour la période concernée.

- 2- a) Les personnes salariées travaillant de façon principale et habituelle à la réparation des casiers métalliques sont reclassées à la classe d'emploi d'ouvrier d'entretien classe I à compter de la date de signature de la présente convention.

De plus, toute personne salariée occupant de façon principale et habituelle telle fonction à la date de signature de la présente convention ou ayant occupé telle fonction entre le 1er janvier 1986 et la date de signature de la présente convention, a droit à la rétroactivité en vertu des dispositions de l'article 11-4.00 selon le taux de traitement prévu à la classe d'emploi d'ouvrier d'entretien classe I pour la période concernée.

- b) Suite aux modifications au plan de classification, la clause 6-1.04 s'applique pour l'attribution à la date de signature de la présente convention de l'une ou l'autre des classes d'emploi suivantes:

- technicien en documentation;
- technicien en électronique;
- technicien en informatique.

- c) La personne salariée qui considère que son classement aurait dû être révisé en vertu du paragraphe a) ou b) précédent peut soumettre un grief à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours de son avis de classement. Ce grief peut aussi être logé par le syndicat. La personne salariée ou le syndicat doit s'efforcer d'exposer les motifs du désaccord. La commission communique sa réponse à la personne salariée, avec copie au syndicat, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception du grief.

En cas de réponse insatisfaisante de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans un délai maximum de cinquante (50) jours ouvrables à compter de son dépôt. En l'absence de réponse de la part de la commission, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans le même délai et la clause 6-1.16 s'applique. Malgré ce qui précède, l'avis d'arbitrage peut être transmis en même temps que l'avis de grief.

Dans ce cas, l'arbitre détermine si la personne salariée doit se voir attribuer ou non la classe d'emploi faisant l'objet du grief.

ANNEXE XVIII

Objet: Primes à l'exclusion des primes  
reliées aux disparités régiona-  
les

Les primes de responsabilité apparaissant aux clauses 6-6.02 et 6-8.01, en vigueur au 31 décembre 1987, seront majorées s'il y a lieu, avec effet au 1er janvier 1988, d'un pourcentage maximum de 1%, établi en fonction de l'indice des prix à la consommation Canada (IPC) au cours de la période des douze (12) mois précédant le 1er janvier 1988 et ce selon la formule suivante: [IPC - 4,25%], ou

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

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

Les primes de responsabilité ainsi obtenues seront majorées de 4,56% afin d'obtenir les taux applicables au 1er janvier 1988. Ces taux remplaceront, le cas échéant, ceux prévus aux clauses 6-6.02 et 6-8.01 pour la période correspondante.

---

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

ANNEXE XIX

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 de personne salariée 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 débiter 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 traitement 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 la commission 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 la commission 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 la commission (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 XX

Objet: Lettre d'entente entre le Gouvernement et la CSN - Disparités régionales et prime de rétention

Les parties conviennent de créer un comité de travail formé d'un maximum de dix (10) personnes (5 représentants patronaux et 5 représentants syndicaux) chargées de traiter prioritairement et dans l'ordre prévu, les dossiers suivants:

1. Étudier la situation du logement et formuler avant le 1er mai 1987 des recommandations à l'intention des parties sur les problèmes les plus urgents qui auront été identifiés. Le gouvernement s'engage à mettre en application dans les plus brefs délais les recommandations unanimes du comité.
2. Poursuivre l'identification et l'étude des autres problèmes reliés au logement.
3. a) Convenir d'une grille d'analyse devant permettre de procéder à l'évaluation de chacune des localités actuellement visées par le chapitre des disparités régionales. Cette évaluation devra permettre de déterminer l'appartenance des localités à l'un ou l'autre des cinq (5) secteurs existants: elle devra tenir compte des éléments tels que:
  - nature des services disponibles sur place;
  - éloignement;
  - accessibilité;
  - l'approvisionnement: conditions générales et sources locales;
  - conditions climatiques;
  - qualité des services;
  - services non disponibles et le coût des services;
  - coût de la vie.
- b) Procéder à l'évaluation prioritaire des localités de UMIUJAK et de SCHEFFERVILLE.
- c) Les parties syndicales et patronales conviennent de donner effet aux résultats de l'évaluation des localités de UMIUJAK et de SCHEFFERVILLE rétroactivement au 1er janvier 1986.
4. Étudier la pertinence de maintenir ou non le régime de primes de rétention pour les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier pour les personnes salariées engagées après le 31 décembre 1988.
5. Examiner la question des sorties pour les personnes salariées autochtones.
6. Le comité produit son rapport définitif pour le 31 décembre 1987.
7. Le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais de libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres de ce comité.

ANNEXE XXI

Objet: Lettre d'entente relative aux  
garderies entre le Gouvernement  
du Québec et la CSN

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Une rencontre dans les meilleurs délais mettant en présence la Ministre de la condition féminine et la Première vice-présidente de la CSN sera tenue.
- 2- Elles pourront s'adjoindre, après en avoir convenu, toute personne estimée utile à la poursuite du dossier.
- 3- Telle rencontre devrait permettre de déterminer pour les groupes syndiqués CSN les lieux appropriés afin de discuter et de négocier les sujets suivants:
  - la formation des éducatrices et éducateurs en garderie;
  - un régime d'assurance collective;
  - les congés de maternité.
- 4- Telle rencontre devrait également permettre de débattre (sans négocier) les ratios enfants/éducatrices-éducateurs.

ANNEXE XXII

Objet: Lettre d'entente relative au programme de retraite anticipée

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- Le programme de retraite anticipée n'est pas un mécanisme d'accélération des mesures de résorption de personnel dans les secteurs public et parapublic et doit, dans la mesure du possible, favoriser l'emploi des jeunes.
- 2- Les parties négociantes à l'échelle nationale conviennent de constituer, dans les cinq (5) jours de la signature de la convention collective, un comité sectoriel. Si les parties concernées y consentent, il peut y avoir fusion des comités sectoriels.
- 3- A) Ce ou ces comités sectoriels, en collaboration avec les employeurs et les syndicats, discuteront et proposeront des mécanismes propres à favoriser la réalisation de l'objectif déterminé au paragraphe 1.  
B) A cet effet, un rapport conjoint sera déposé le 31 mai 1987 contenant, le cas échéant, des recommandations unanimes.
- 4- A) Par la suite, les parties négociantes à l'échelle nationale engageront des discussions en vue de convenir des mécanismes aptes à rencontrer les objectifs décrits au paragraphe 1 et ce, d'ici le 30 juin 1987 ou à une date ultérieure, si les parties en cause en conviennent.  
B) Toute entente écrite et signée par les parties issue de ces discussions constitue des modifications aux conventions collectives en vigueur à la date de l'entente.

L'article 3-2.00 de la présente convention s'applique aux représentants syndicaux membre du comité.